Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset
Volume 4, Nomor 6, November 2026
e-ISSN: 2988-5418; p-ISSN: 2988-6031, Hal. 204-226
DOI: https://doi.org/10.61132/lokawati.v4i6.2910
Tersedia: https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Palembang

Rita Cindi Ariani[1], Mukran Roni[2*], Trisninawati[3], Wiwin Agustian[4], Fitriasuri[5]
[1-5] Program Studi Manajemen, Universitas Bina Darma Palembang, Indonesia
**Penulis Korespondensi: mukranroni@binadarma.ac.id*

Abstract. *This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance at the Palembang City Tourism Office, both partially and simultaneously. The background of this research is based on the phenomenon of declining employee attendance during January–March 2026 and the less optimal implementation of a compensation system based on individual performance achievements, which is suspected to affect employee performance. This study uses a quantitative approach with a survey method through questionnaire distribution. The population consisted of 91 field employees at the Palembang City Tourism Office. The sampling technique used was saturated sampling (total sampling), in which the entire population was selected as respondents. Data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, ttest, F-test, and coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS. The results showed the regression equation $Y = 4.382 + 0.485X_1 + 0.327X_2$. Partially, compensation had a positive and significant effect on employee performance (t-count 5.160 > t-table 1.987; sig. 0.000 < 0.05), as did work discipline (t-count 3.759 > t-table 1.987; sig. 0.000 < 0.05). Simultaneously, compensation and work discipline had a positive and significant effect on employee performance (F-count 42.685; sig. 0.000 < 0.05). The R^2 value of 0.493 indicates that compensation and work discipline explain 49.3% of the variation in employee performance, while the remaining 50.7% is explained by other factors.*

Keywords*: Compensation; Employee Performance; Palembang City; Tourism Office; Work Discipline.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Palembang, baik secara parsial maupun simultan. Latar belakang penelitian didasari oleh fenomena penurunan tingkat kehadiran pegawai selama Januari–Maret 2026 serta belum optimalnya sistem kompensasi berbasis capaian kinerja individu yang diduga berdampak terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai lapangan Dinas Pariwisata Kota Palembang sebanyak 91 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (total sampling), sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi $Y = 4{,}382 + 0{,}485X_1 + 0{,}327X_2$. Secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung 5,160 > t tabel 1,987; sig. 0,000 < 0,05), begitu pula disiplin kerja (t hitung 3,759 > t tabel 1,987; sig. 0,000 < 0,05). Secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (F hitung 42,685; sig. 0,000 < 0,05). Nilai R^2 sebesar 0,4.

Kata Kunci: Dinas Pariwisata; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Kompensasi; Kota Palembang.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik sektor swasta maupun sektor publik, karena berperan dalam mencapai tujuan organisasi (Ayuning & Febriana, 2024). Dalam konteks organisasi pemerintahan, pegawai memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta mewujudkan tata kelola yang efektif. Kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan instansi pemerintah. Faktor yang memengaruhi kinerja pegawai perlu mendapatkan perhatian, salah satunya adalah kompensasi yang terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Aji & Ahmadi, 2024). Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang

Naskah Masuk: 31 Juli 2026; Revisi: 31 Agustus 2026; Diterima: 30 September 2026; Terbit: 01 November 2026

diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah diberikan dalam mencapai tujuan organisasi (Akbar et al., 2023). Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa, tetapi juga sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai. Pemberian kompensasi yang adil dan layak akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan loyalitas, serta memperkuat komitmen terhadap organisasi. Kompensasi yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada penurunan kinerja. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Bairizki et al., 2021). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, serta sistem penghargaan atau kompensasi yang diterima. Kinerja yang baik mencerminkan efektivitas kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu, berkualitas, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Fenomena yang terjadi di berbagai instansi pemerintah daerah, termasuk pada dinas teknis seperti dinas pariwisata, menunjukkan masih adanya tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan sistem kompensasi.

Perbedaan persepsi mengenai keadilan kompensasi, keterbatasan insentif berbasis kinerja, serta belum optimalnya penghargaan nonfinansial dapat memengaruhi semangat dan produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang merasa kompensasi yang diterima belum sebanding dengan beban kerja cenderung menunjukkan tingkat motivasi yang menurun, yang pada akhirnya berdampak pada capaian kinerja organisasi (Chusminah & Haryati, 2020). Fenomena yang terjadi di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Palembang menunjukkan adanya beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai. Keterlambatan dalam penyelesaian tugas, kurangnya inisiatif dalam bekerja, serta belum optimalnya pelayanan kepada masyarakat dan pelaku usaha pariwisata masih ditemukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Tingkat kedisiplinan pegawai yang belum maksimal juga terlihat dari keterlambatan hadir dan rendahnya partisipasi dalam kegiatan organisasi. Kondisi tersebut menjadi indikator bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal dan menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan organisasi dengan realitas yang terjadi di lapangan (Efendi & Lubis, 2020). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi seluruh peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Tingkat disiplin kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk hadir tepat waktu, mematuhi jam kerja, serta melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tingkat disiplin kerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan berdampak pada penurunan kinerja pegawai (Farin et al., 2023). Kondisi disiplin kerja

pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang dapat dilihat dari data absensi selama periode Januari sampai Maret 2026. Jumlah pegawai yang tercatat dalam data tersebut sebanyak 91 orang. Tingkat kehadiran pada bulan Januari mencapai 94,6%. Tingkat kehadiran mengalami penurunan menjadi 92,8% pada bulan Februari dan kembali menurun menjadi 89,4% pada bulan Maret. Rata-rata tingkat kehadiran pegawai selama periode Januari hingga Maret 2026 mencapai 92,3%. Penurunan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai belum mencapai kondisi yang optimal dan cenderung mengalami penurunan. Kondisi tersebut dapat menjadi indikasi adanya permasalahan disiplin kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi kinerja pegawai juga dapat dilihat melalui hasil evaluasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). SKP merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian target kerja pegawai dalam suatu periode tertentu (Harahap, n.d.).

Hasil evaluasi kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang tahun 2025 menunjukkan bahwa Kepala Dinas dan Sekretaris memperoleh nilai rata-rata 100% dengan kategori sangat baik. Bidang Pemasaran Pariwisata memperoleh nilai rata-rata 91,5%, Bidang Destinasi dan Industri Pariwisata sebesar 92%, Bidang Ekonomi dan Kreatif sebesar 94%, Bidang Kelembagaan SDM sebesar 90%, Bagian TU UPT Wisata Buatan sebesar 91%, Umum dan Kepegawaian sebesar 96%. Perencanaan dan Pelaporan sebesar 90%, UPT Pulau Kemarau sebesar 91%, serta Keuangan Pusat dan Daerah sebesar 93%. Seluruh bidang tersebut berada dalam kategori baik. Capaian SKP pada Dinas Pariwisata Kota Palembang menunjukkan hasil yang relatif baik. Perbedaan tingkat capaian kinerja antarbidang menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya merata. Capaian sebesar 90% pada Bidang Kelembagaan SDM dan Perencanaan dan Pelaporan berada pada tingkat terendah dibandingkan beberapa bidang lainnya, sedangkan Umum dan Kepegawaian mencapai 96%. Perbedaan tersebut mengindikasikan adanya faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai secara teoritis seharusnya meningkat apabila didukung oleh sistem kompensasi yang adil, transparan, dan berbasis kinerja. Sistem kompensasi di beberapa instansi pemerintah, termasuk Dinas Pariwisata, masih belum sepenuhnya mencerminkan prinsip tersebut. Pemberian insentif yang belum merata, kurangnya penghargaan terhadap pegawai berprestasi, serta minimnya bentuk kompensasi nonfinansial seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan karier menjadi faktor yang menyebabkan kinerja pegawai belum optimal (Halomoan et al., 2021). Hasil observasi awal yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Palembang menemukan beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa sistem kompensasi belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan

kinerja pegawai secara optimal. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai salah satu bentuk kompensasi diharapkan dapat menjadi instrumen yang memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Perbedaan capaian kinerja antarpegawai masih ditemukan dan ditunjukkan melalui tingkat kedisiplinan, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, serta partisipasi dalam kegiatan organisasi dan pengembangan kompetensi (Chusminah & Haryati, 2020). Perbedaan tingkat kehadiran dan kedisiplinan pegawai juga ditemukan meskipun pegawai tetap memperoleh kompensasi sesuai ketentuan yang berlaku. Kondisi tersebut menimbulkan persepsi bahwa keterkaitan antara kompensasi yang diterima dengan capaian kinerja individu belum sepenuhnya terlihat secara nyata. Keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, kurangnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugas di luar pekerjaan rutin, serta rendahnya partisipasi dalam kegiatan pengembangan kompetensi masih ditemukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan masih perlu ditingkatkan agar lebih mampu mendorong motivasi kerja, meningkatkan rasa keadilan, dan mengoptimalkan kinerja pegawai (Halomoan et al., 2021).

Kajian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Palembang diperlukan untuk mengetahui sejauh mana kompensasi yang diberikan mampu meningkatkan kinerja pegawai serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa sistem kompensasi yang tidak berbasis kinerja dan kurangnya penghargaan terhadap prestasi kerja dapat menurunkan motivasi serta berdampak pada rendahnya produktivitas pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara sistem kompensasi yang diharapkan secara teoritis dengan implementasi di lapangan yang berimplikasi pada belum optimalnya kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pariwisata (Dwiyanti et al., 2024). Hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi teoritis dengan kondisi empiris yang ditemukan di lapangan. Teori menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil observasi menunjukkan bahwa keterkaitan antara kompensasi yang diterima dengan capaian kinerja individu belum sepenuhnya terlihat secara nyata. Kajian lebih lanjut diperlukan untuk mengetahui sejauh mana kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Palembang serta menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan di bidang sumber daya manusia (Kurniawan & Keni, 2024). Perkembangan pariwisata pascapandemi dan tuntutan digitalisasi pelayanan publik menuntut pegawai untuk bekerja lebih adaptif dan inovatif. Kondisi tersebut mengakibatkan peningkatan beban dan kompleksitas pekerjaan. Peningkatan tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi

dengan sistem kompensasi yang memadai dan adil berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan antara kontribusi dan imbalan yang diterima. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kualitas pelayanan publik serta efektivitas pencapaian target kinerja instansi. Penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menjadi penting dilakukan karena beberapa alasan. Kompensasi secara teoritis merupakan salah satu variabel utama dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja individu. Hasil penelitian secara praktis dapat memberikan masukan bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan kompensasi yang lebih efektif dan berbasis kinerja. Konteks reformasi birokrasi dan peningkatan daya saing sektor pariwisata daerah juga menjadikan optimalisasi kinerja pegawai sebagai kebutuhan yang mendesak. *Research gap* yang terdapat dalam penelitian terdahulu menjadi dasar tambahan untuk melakukan penelitian ini. Penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor swasta atau perusahaan *profit-oriented*, sedangkan penelitian pada instansi pemerintah daerah, khususnya dinas teknis seperti Dinas Pariwisata Kota Palembang, masih relatif terbatas.

Karakteristik organisasi sektor publik berbeda dengan sektor swasta, terutama dalam sistem penggajian yang cenderung telah diatur secara nasional. Kondisi tersebut menarik untuk dikaji guna mengetahui apakah kompensasi tetap memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam konteks birokrasi pemerintahan daerah. Inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya juga menjadi bagian dari *research gap*. Beberapa penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh langsung, melainkan melalui variabel mediasi seperti motivasi kerja atau kepuasan kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi dan kinerja tidak selalu bersifat linear dan dapat dipengaruhi oleh kondisi organisasi, budaya kerja, serta sistem manajemen yang berlaku. Reformasi birokrasi dan penerapan sistem merit berdasarkan Undang-Undang ASN mendorong pemerintah untuk mengupayakan pemberian tunjangan berbasis kinerja. Penelitian yang secara spesifik mengkaji efektivitas kompensasi tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai pada dinas yang bergerak di sektor pariwisata daerah masih relatif terbatas. Sektor pariwisata memiliki karakteristik dinamis, berorientasi pada pelayanan publik, serta sangat dipengaruhi oleh target kinerja dan capaian program sehingga pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sektor pariwisata di Kota Palembang merupakan salah satu sektor strategis yang terus dikembangkan untuk meningkatkan pendapatan asli daerah dan daya saing daerah. Peningkatan kualitas pelayanan, inovasi program, serta promosi destinasi wisata memerlukan kinerja pegawai yang optimal.

Penelitian empiris yang secara khusus menguji apakah sistem kompensasi yang diterapkan saat ini telah mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai pada instansi tersebut masih diperlukan. Beban kerja riil dan imbalan yang diterima berpotensi mengalami kesenjangan, terutama pada dinas yang memiliki tingkat dinamika pekerjaan tinggi seperti sektor pariwisata. Pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional, kreatif, dan responsif terhadap perkembangan industri pariwisata, tetapi tidak selalu diimbangi dengan sistem penghargaan yang berbasis capaian kinerja secara langsung (Kurniawan & Keni, 2024). Penelitian ini tidak hanya bertujuan menguji hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai, tetapi juga memberikan gambaran mengenai efektivitas sistem kompensasi dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi sektor publik, khususnya pada dinas yang memiliki peran strategis dalam pembangunan pariwisata daerah.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang secara teoritis berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sistem kompensasi pada instansi pemerintah daerah seperti Dinas Pariwisata Kota Palembang cenderung bersifat standar dan belum sepenuhnya berbasis capaian kinerja individu. Data kehadiran menunjukkan penurunan tingkat kehadiran dari 94,6% pada Januari menjadi 89,4% pada Maret 2026. Capaian SKP juga menunjukkan adanya perbedaan tingkat kinerja antarbidang meskipun seluruh bidang berada dalam kategori baik. Kondisi tersebut menimbulkan pertanyaan empiris mengenai sejauh mana kompensasi dan disiplin kerja mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini dilakukan dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Palembang." Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta menjadi bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia pada Dinas Pariwisata Kota Palembang. Pemberian penghargaan terhadap kinerja diharapkan dapat mendorong tingginya usaha pegawai untuk menghasilkan kinerja, sedangkan kinerja pegawai yang tidak diberi penghargaan berpotensi menyebabkan rendahnya usaha pegawai untuk menghasilkan kinerja (Chusminah & Haryati, 2020).

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kemampuan dan motivasi kerja. Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi yang adil dan layak. Disiplin kerja juga menjadi

faktor penting yang menentukan keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Pegawai yang memperoleh kompensasi sesuai dengan kontribusinya serta memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang memiliki disiplin rendah dan merasa kurang puas terhadap kompensasi yang diterima. Kompensasi dan disiplin kerja memiliki keterkaitan erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Penilaian kinerja bertujuan mengetahui tingkat pencapaian kerja karyawan, memberikan umpan balik, serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial seperti promosi, mutasi, dan pemberian kompensasi. Penilaian kinerja juga bertujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan (Latif et al., 2023). Kinerja yang baik memberikan manfaat bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, dan pencapaian tujuan organisasi. Organisasi dengan kinerja pegawai yang baik memiliki peluang untuk berkembang secara optimal dan mampu meningkatkan daya saing. Faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kemampuan individu, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem kompensasi yang diterapkan. Kompensasi juga disebut sebagai salah satu faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai (Nurjanah et al., 2023).

Kompensasi

Manajemen kompensasi merupakan proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem imbalan yang bertujuan menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan komitmen serta membantu organisasi mencapai tujuannya (Nurhazana & Kresnawati, 2023). Kompensasi yang diberikan kepada pegawai perlu mempertimbangkan jumlah yang layak dan seimbang dengan jasa yang diberikan. Sistem kompensasi tidak dapat diberikan secara sembarangan karena membutuhkan perhitungan dan pertimbangan yang matang. Manajemen kompensasi perlu mendukung strategi organisasi secara keseluruhan. Sistem kompensasi nonfinansial yang dikembangkan oleh manajemen kompensasi dapat memenuhi kebutuhan individu atas tantangan, tanggung jawab, keberagaman, pengaruh dalam pengambilan keputusan, serta pengembangan keterampilan. Sistem kompensasi finansial berkaitan dengan prosedur untuk mengetahui tingkat pasar, penilaian jabatan, penyusunan dan pemeliharaan struktur upah, serta pemberian manfaat kepada karyawan. Sistem kompensasi juga mengandung nilai yang mencerminkan filosofi, sikap, dan keinginan manajemen. Pemberian tunjangan pendidikan, kesehatan, dan bentuk kesejahteraan lainnya dapat menunjukkan nilai budaya yang dianut oleh organisasi dan pimpinan (Purwanto, 2022). Kompensasi merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pemberian *reward* kepada karyawan sebagai balasan atas pelaksanaan tugas (Putra & Frinaldi, 2024). Pegawai menukarkan tenaga dan kontribusinya

untuk memperoleh *reward* finansial maupun nonfinansial. Organisasi memberikan balas jasa, imbalan jasa, penghargaan, penghasilan, kompensasi, atau *reward* sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja pegawai. Pemberian imbalan jasa atau penghasilan berkaitan dengan kuantitas, kualitas, dan manfaat jasa yang diberikan pegawai kepada organisasi. Penghasilan pegawai juga merupakan bagian dari biaya organisasi yang perlu dikelola untuk mencapai efisiensi. Perspektif pegawai memandang kompensasi sebagai sarana pemenuhan kebutuhan hidup dan bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai balasan atas pekerjaan yang diberikan, baik berupa upah per jam maupun gaji periodik yang dirancang dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia (Safitri & Listyawati, 2023). Tujuan pemberian kompensasi meliputi menarik tenaga kerja berkualitas, mempertahankan karyawan yang kompeten, meningkatkan motivasi kerja, menciptakan kepuasan kerja, serta menciptakan keadilan dalam organisasi sehingga karyawan merasa dihargai atas kontribusinya (Safitri, 2020). Faktor yang memengaruhi kompensasi meliputi kemampuan organisasi dalam membayar, tingkat jabatan, kinerja karyawan, kondisi pasar tenaga kerja, dan kebijakan pemerintah terkait upah minimum. Faktor internal seperti kebijakan organisasi serta faktor eksternal seperti kondisi ekonomi turut memengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan (Zai et al., 2025).

Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan. Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif, dan bonus. Gaji dan upah diberikan secara rutin, sedangkan insentif dan bonus diberikan sebagai penghargaan atas prestasi kerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan (Sinaga & Ginting, 2024). Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan dalam bentuk tunjangan, jaminan sosial, dan fasilitas kerja. Tunjangan dapat berupa tunjangan kesehatan, transportasi, dan makan. Jaminan sosial memberikan perlindungan terhadap risiko kerja, sedangkan fasilitas kerja dapat berupa kendaraan dinas, tempat kerja yang nyaman, serta sarana pendukung lainnya. Kompensasi tidak langsung bertujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh (Waani et al., 2023). Kompensasi juga dapat dibedakan menjadi kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial merupakan imbalan dalam bentuk uang baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi nonfinansial berupa penghargaan, pengakuan, lingkungan kerja yang kondusif, serta kesempatan pengembangan karier. Kombinasi kompensasi finansial dan nonfinansial penting dalam menciptakan kepuasan dan motivasi kerja karyawan.

Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi digunakan untuk mengukur sejauh mana sistem kompensasi yang diterapkan organisasi telah berjalan dengan baik. Indikator tersebut meliputi tingkat gaji, keadilan dalam pemberian kompensasi, kelengkapan tunjangan, serta kesesuaian kompensasi dengan beban kerja. Ketepatan waktu pembayaran, sistem pemberian insentif, dan transparansi dalam pemberian kompensasi juga menjadi bagian yang dapat digunakan untuk melihat pelaksanaan sistem kompensasi (Violetta, 2020). Indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian sebelumnya meliputi gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Waani et al., 2023). Indikator kompensasi tersebut menjadi aspek penting dalam penelitian karena dapat menggambarkan bentuk kompensasi yang diterima pegawai serta keterkaitannya dengan kinerja.

Keadilan Kompensasi

Keadilan dalam pemberian kompensasi merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan organisasi. Kelayakan kompensasi berkaitan dengan sejauh mana kompensasi yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan karyawan serta sesuai dengan standar yang berlaku. Kompensasi yang layak dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Kesesuaian kompensasi dengan beban kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan keadilan. Karyawan akan merasa puas apabila kompensasi yang diterima sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Ketidaksesuaian antara kompensasi dan beban kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada penurunan kinerja. Keadilan dalam pemberian kompensasi juga memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan (Waani et al., 2023). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keadilan kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Disiplin kerja menunjukkan sikap kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran menunjukkan sikap sukarela dalam mematuhi peraturan, sedangkan kesediaan menunjukkan sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan ketentuan organisasi (Zai et al., 2025).

Disiplin kerja juga merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Azmi et al., 2025). Disiplin kerja dapat dipahami sebagai sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan organisasi serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, serta balas jasa atau kompensasi (Zai et al., 2025). Tujuan dan kemampuan memiliki hubungan erat dengan disiplin kerja karena tujuan pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan pegawai agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif. Kesesuaian tugas dengan kemampuan pegawai akan memudahkan pegawai menjalankan pekerjaan dengan disiplin dan bertanggung jawab. Teladan pimpinan memiliki peran dalam membentuk disiplin pegawai. Pimpinan merupakan panutan bagi bawahannya sehingga perlu memberikan contoh yang baik dalam hal kedisiplinan, seperti datang tepat waktu, mematuhi peraturan, dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Keteladanan pimpinan dapat mendorong pegawai untuk bersikap disiplin dalam bekerja. Keadilan dalam organisasi memengaruhi disiplin kerja pegawai. Perlakuan yang adil dalam pembagian tugas, pemberian penghargaan, maupun penerapan sanksi dapat mendorong pegawai bekerja secara disiplin dan bertanggung jawab. Balas jasa atau kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan semangat serta kedisiplinan kerja pegawai. Pegawai yang merasa dihargai melalui pemberian kompensasi yang sesuai cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk mematuhi peraturan dan melaksanakan tugas dengan baik.

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja

Hubungan antara kompensasi dan kinerja dapat dijelaskan melalui teori motivasi, teori kebutuhan Maslow, *Equity Theory*, dan *Expectancy Theory*. Teori-teori tersebut menjelaskan bahwa karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik apabila kebutuhan mereka terpenuhi dan mereka merasa diperlakukan secara adil. Kompensasi yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Teori harapan menjelaskan bahwa karyawan akan berusaha meningkatkan kinerja apabila mereka yakin bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan imbalan yang sesuai. Kompensasi yang baik juga dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan semangat kerja karyawan. Penelitian Nurjanah et al. menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja karyawan (Nurjanah et al., 2023).

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai. Pegawai dengan tingkat disiplin tinggi cenderung bekerja lebih teratur, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, menurunnya produktivitas, serta tidak tercapainya target organisasi (Azmi et al., 2025). Penelitian Susilawati et al. menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung pencapaian kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Palembang. Objek penelitian terdiri atas kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y). Dinas Pariwisata Kota Palembang dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam pengembangan sektor pariwisata daerah sehingga membutuhkan kinerja pegawai yang optimal. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai diduga belum sepenuhnya mampu meningkatkan semangat kerja dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Perbedaan beban kerja antarpegawai juga menjadi pertimbangan dalam melihat kesesuaian pemberian kompensasi. Keterlambatan dalam penyelesaian beberapa pekerjaan menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Penelitian dilaksanakan di Dinas Pariwisata Kota Palembang yang berlokasi di Jalan Gubernur H.A. Bastari, Seberang Ulu Satu, Palembang, pada bulan April sampai dengan Juni. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui penyebaran kuesioner kepada responden [38]. Responden penelitian merupakan pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang. Data yang dikumpulkan berupa jawaban responden mengenai kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Populasi penelitian terdiri atas seluruh pegawai lapangan Dinas Pariwisata Kota Palembang yang berjumlah 91 orang. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [39]. Jumlah populasi yang relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau seluruhnya menjadi dasar penggunaan

teknik sampel jenuh (total sampling). Seluruh anggota populasi sebanyak 91 orang dijadikan sebagai responden penelitian. Definisi operasional digunakan untuk memberikan batasan yang jelas terhadap variabel penelitian sehingga dapat diukur dan diamati melalui instrumen penelitian. Variabel kompensasi (X_1) didefinisikan sebagai seluruh bentuk balas jasa yang diterima pegawai sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Indikator kompensasi meliputi gaji, tunjangan, fasilitas, keadilan, dan transparansi.

Variabel disiplin kerja (X_2) didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Indikator disiplin kerja meliputi kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab terhadap tugas. Variabel kinerja pegawai (Y) didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Indikator kinerja pegawai meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama. Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert 1–5. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden. Instrumen digunakan untuk mengukur variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Penggunaan kuesioner dinilai efektif untuk mengumpulkan data dalam jumlah besar secara sistematis [40]. Skala Likert lima poin digunakan dalam instrumen penelitian, yaitu Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Netral (N) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Analisis data digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel serta mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen [41]. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), baik secara parsial maupun simultan. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad \text{(i)}$$

Keterangan: Y merupakan kinerja pegawai, X_1 merupakan kompensasi, X_2 merupakan disiplin kerja, a merupakan konstanta, b_1 merupakan koefisien regresi kompensasi, b_2 merupakan koefisien regresi disiplin kerja, dan e merupakan error atau faktor lain di luar model penelitian. Uji instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan layak dan mampu menghasilkan data yang akurat. Instrumen penelitian harus memenuhi kriteria valid dan reliabel. Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Kedua pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS. Uji

validitas dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan mengkorelasikan skor masing-masing item pernyataan dengan skor total variabel. Item dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel, sedangkan item dinyatakan tidak valid apabila r hitung < r tabel. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha > 0,60, sedangkan nilai Cronbach Alpha < 0,60 menunjukkan bahwa instrumen tidak reliabel. Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik yang diperlukan. Pengujian meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas sebagaimana dijelaskan dalam metode penelitian. Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria data berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Multikolinearitas dinyatakan terjadi apabila nilai Tolerance < 0,10 dan VIF > 10. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan uji Glejser. Model dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi > 0,05, sedangkan nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan setelah data dinyatakan valid, reliabel, dan memenuhi uji asumsi klasik. Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan menggunakan nilai signifikansi 0,05. Nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan adanya pengaruh signifikan, sedangkan nilai signifikansi > 0,05 menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan. Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dan t tabel, yaitu t hitung > t tabel menunjukkan penolakan H_0, sedangkan t hitung < t tabel menunjukkan penerimaan H_0. Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui apakah kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi > 0,05 menunjukkan bahwa kedua variabel independen tidak berpengaruh secara simultan. Pengujian juga dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. F hitung > F tabel menunjukkan H_0 ditolak, sedangkan F hitung < F tabel menunjukkan H_0 diterima. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan kompensasi dan disiplin kerja dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai. Nilai R^2 berada pada rentang 0 sampai 1. Nilai R^2 yang mendekati 0 menunjukkan

kemampuan variabel independen dalam menjelaskan kinerja pegawai relatif rendah, sedangkan nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan kemampuan penjelasan yang semakin kuat. Koefisien determinasi dihitung menggunakan rumus $KD = R^2 \times 100\%$.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum dan Karakteristik Responden

Dinas Pariwisata Kota Palembang merupakan instansi pemerintah daerah yang memiliki tugas dalam perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan kebijakan, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum, evaluasi dan pelaporan, administrasi dinas, serta pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dinas Pariwisata Kota Palembang dibentuk pada tahun 1991 dengan nama Badan Pariwisata Kota Palembang. Perubahan nomenklatur terjadi beberapa kali hingga pada tahun 2017 Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Palembang dipisahkan menjadi Dinas Pariwisata Kota Palembang dan Dinas Kebudayaan Kota Palembang. Penelitian melibatkan 91 pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri atas 50 laki-laki (54,9%) dan 41 perempuan (45,1%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa jumlah pegawai laki-laki lebih besar dibandingkan perempuan, tetapi perbedaannya relatif tidak terlalu jauh. Berdasarkan usia, responden terbanyak berada pada kelompok usia 31–40 tahun sebanyak 35 orang (38,5%), diikuti kelompok usia 41–50 tahun sebanyak 31 orang (34,1%), usia lebih dari 50 tahun sebanyak 13 orang (14,2%), dan usia kurang dari 30 tahun sebanyak 12 orang (13,2%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman yang cukup dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan publik. Berdasarkan tingkat pendidikan, sebanyak 62 responden (68,1%) memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1), 11 orang (12,1%) berpendidikan Pascasarjana (S2), 10 orang (11,0%) berpendidikan SMA/sederajat, dan 8 orang (8,8%) berpendidikan Diploma (D3). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki tingkat pendidikan Sarjana yang mendukung pelaksanaan tugas administrasi pemerintahan, pengelolaan program pariwisata, dan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja 11–20 tahun merupakan kelompok terbesar sebanyak 32 orang (35,2%), diikuti masa kerja 5–10 tahun sebanyak 25 orang (27,5%), lebih dari 20 tahun sebanyak 19 orang (20,8%), dan kurang dari 5 tahun sebanyak 15 orang (16,5%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pengalaman kerja yang relatif panjang dan memahami tugas, fungsi, serta prosedur kerja pada Dinas Pariwisata Kota Palembang.

Hasil Uji Instrumen

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan jumlah responden sebanyak 91 orang. Nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan 89 adalah 0,206. Seluruh item pernyataan variabel kompensasi memiliki nilai r hitung antara 0,612–0,745 dengan nilai signifikansi 0,000. Seluruh nilai r hitung lebih besar daripada r tabel 0,206 sehingga seluruh item variabel kompensasi dinyatakan valid. Variabel disiplin kerja juga menunjukkan hasil validitas yang memenuhi kriteria. Nilai r hitung seluruh item berada pada rentang 0,628–0,758 dengan nilai signifikansi 0,000. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada r tabel 0,206 dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Seluruh item pernyataan variabel disiplin kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai r hitung antara 0,645–0,769 dengan nilai signifikansi 0,000. Seluruh nilai r hitung lebih besar daripada r tabel 0,206 dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Seluruh item pernyataan variabel kinerja pegawai dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Variabel kompensasi yang terdiri atas 10 item memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,874, variabel disiplin kerja sebesar 0,891, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,912. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada standar reliabilitas 0,70 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik.

Hasil Uji Asumsi

Uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* terhadap data penelitian. Variabel kompensasi memperoleh nilai signifikansi 0,200, disiplin kerja sebesar 0,148, dan kinerja pegawai sebesar 0,176. Seluruh nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 sehingga data pada ketiga variabel dinyatakan berdistribusi normal. Uji homogenitas menggunakan *Levene's Test*. Variabel kompensasi memperoleh nilai signifikansi 0,281, disiplin kerja sebesar 0,409, dan kinerja pegawai sebesar 0,331. Seluruh nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 sehingga varians data pada masing-masing variabel dinyatakan homogen. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,721 dan VIF sebesar 1,387. Nilai Tolerance lebih besar daripada 0,10 dan VIF lebih kecil daripada 10. Model regresi dengan demikian tidak mengalami gejala multikolinearitas sehingga kompensasi dan disiplin kerja layak digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi linear berganda. Uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,327 dan disiplin kerja sebesar 0,481. Kedua nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 sehingga model regresi tidak mengalami

gejala heteroskedastisitas. Varians residual dinyatakan konstan sehingga model regresi memenuhi asumsi klasik yang diperlukan untuk analisis selanjutnya.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menghasilkan persamaan: $Y = 4{,}382 + 0{,}485X_1 + 0{,}327X_2$. Nilai konstanta sebesar 4,382 menunjukkan bahwa ketika kompensasi dan disiplin kerja dianggap tidak mengalami perubahan, nilai kinerja pegawai diperkirakan sebesar 4,382. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,485 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,485 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,327 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,327 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Kedua koefisien bernilai positif sehingga peningkatan kompensasi dan disiplin kerja diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 1. Linier Berganda.

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	4,382	1,428	3,068	0,003
Kompensasi (X_1)	0,485	0,094	5,160	0,000
Disiplin Kerja (X_2)	0,327	0,087	3,759	0,000

Sumber: Data diolah penulis (2026).

Hasil Uji T, Uji F dan Hasil Koefisien Determinasi

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai. Nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan 88 adalah 1,987. Variabel kompensasi memperoleh nilai t hitung sebesar 5,160 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung lebih besar daripada t tabel (5,160 > 1,987) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pertama diterima.

Tabel 2. Uji F.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F Hitung	Sig.
Regression	845,632	2	422,816	42,685	0,000
Residual	871,214	88	9,900		
Total	1.716,846	90			

Sumber: Data diolah penulis (2026).

Variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,759 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung lebih besar daripada t tabel (3,759 > 1,987) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua diterima.

Tabel 3. Koefisien Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,702	0,493	0,482	3,147

Sumber: Data diolah penulis (2026).

Uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 42,685 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 sehingga kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ketiga diterima. Nilai R Square sebesar 0,493 menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 49,3%. Sebesar 50,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan faktor lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang. Nilai t hitung sebesar 5,160 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,987 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kompensasi menjadi bentuk penghargaan organisasi atas kontribusi pegawai. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan harapan pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja. Kompensasi yang layak juga dapat meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, kepuasan, dan loyalitas pegawai. Tugas pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat, pengembangan potensi pariwisata daerah, promosi wisata, serta dukungan terhadap berbagai program pemerintah daerah. Pelaksanaan tugas tersebut membutuhkan motivasi, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi. Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, prestasi, dan tanggung jawab dapat mendorong pegawai bekerja lebih optimal, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mencapai target organisasi. Hasil tersebut sejalan dengan *Expectancy Theory* yang menjelaskan bahwa pegawai akan berusaha meningkatkan kinerja apabila terdapat keyakinan bahwa usaha yang dilakukan menghasilkan prestasi kerja dan prestasi tersebut memperoleh imbalan yang bernilai. Kompensasi dalam konteks Dinas Pariwisata Kota Palembang menjadi salah satu bentuk penghargaan yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif karena terdapat hubungan antara usaha, prestasi, dan imbalan yang diterima. Kompensasi yang diterima pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang

mencakup gaji, tunjangan, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Tunjangan Hari Raya (THR), gaji ke-13, dan biaya perjalanan dinas. Kompensasi nonfinansial juga diberikan melalui kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, penghargaan atas prestasi kerja, serta penyediaan lingkungan dan fasilitas kerja yang mendukung pelaksanaan tugas. Bentuk kompensasi tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab pegawai sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian juga mendukung *Equity Theory* yang menjelaskan bahwa pegawai akan menunjukkan kinerja lebih baik apabila merasa kompensasi yang diterima adil dan sebanding dengan kontribusi yang diberikan. Ketidakadilan dalam pemberian kompensasi dapat menurunkan motivasi kerja dan berdampak terhadap kinerja. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Latif et al. tahun 2023 yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada berbagai instansi pemerintah (Latif et al., 2023). Kompensasi dengan demikian berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang karena mampu meningkatkan motivasi kerja, rasa dihargai, kepuasan, dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Kondisi tersebut mendorong pegawai bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja tetap berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang. Nilai t hitung sebesar 3,759 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,987 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja mencerminkan kesediaan dan kesanggupan pegawai untuk menaati peraturan, prosedur, dan standar kerja organisasi. Pegawai dengan disiplin kerja tinggi akan menunjukkan tanggung jawab, kehadiran yang baik, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap jam kerja, penyelesaian tugas sesuai target, serta etika kerja yang baik. Kondisi tersebut mendukung peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai. Disiplin kerja menurut Hasibuan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik akan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, hadir tepat waktu, mematuhi jam kerja, serta menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan. Tugas pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang membutuhkan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, koordinasi antarsesama pegawai, dan tanggung jawab yang tinggi. Pegawai dengan disiplin kerja yang

baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Hasil penelitian ini juga didukung teori tujuan yang dikemukakan Edwin A. Locke. Teori tersebut menjelaskan bahwa tujuan yang jelas dan komitmen untuk mencapainya mendorong pegawai bekerja secara lebih terarah dan disiplin. Kepatuhan terhadap aturan kerja, kehadiran, dan penyelesaian tugas sesuai target memberikan peluang lebih besar bagi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Temuan penelitian sejalan dengan penelitian Pratama tahun 2020 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Disiplin dalam kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan penyelesaian tugas menjadi faktor yang mendukung peningkatan kinerja, kualitas pelayanan, produktivitas, tanggung jawab, serta pencapaian target kerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena mendorong pegawai mematuhi peraturan organisasi, bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai target, serta menjalankan tanggung jawab secara konsisten. Kondisi tersebut berdampak terhadap meningkatnya kualitas dan kuantitas hasil kerja sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih efektif dan efisien. Penguatan budaya disiplin melalui penegakan aturan, pembinaan pegawai, keteladanan pimpinan, serta sistem penghargaan dan evaluasi kinerja yang objektif menjadi bagian penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 42,685 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang. Hipotesis ketiga diterima. Kompensasi dan disiplin kerja memiliki peran yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi berfungsi sebagai pendorong motivasi kerja, sedangkan disiplin kerja memastikan motivasi tersebut diwujudkan melalui perilaku kerja yang sesuai dengan aturan organisasi. Pegawai yang memperoleh kompensasi yang layak dan memiliki disiplin kerja tinggi akan terdorong untuk bekerja lebih produktif, bertanggung jawab, dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, dan semangat kerja pegawai. Pegawai yang merasa usahanya dihargai melalui gaji, tunjangan, insentif, maupun penghargaan lainnya cenderung bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berupaya mencapai target organisasi. Disiplin kerja yang tinggi juga dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja, meningkatkan efisiensi, dan menciptakan lingkungan kerja yang tertib. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Sari tahun 2021 yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Besarnya kontribusi kedua variabel juga terlihat dari nilai R Square sebesar 0,493. Kompensasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan 49,3% variasi kinerja pegawai, sedangkan 50,7% lainnya dijelaskan oleh faktor di luar model penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kompensasi, tetapi juga membutuhkan penerapan disiplin kerja secara konsisten. Kombinasi kedua faktor tersebut mendukung terciptanya pelayanan publik yang lebih efektif, efisien, dan berkualitas pada Dinas Pariwisata Kota Palembang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang. Pemberian kompensasi yang sesuai, baik berupa gaji, tunjangan, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), maupun penghargaan lainnya, mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingkat disiplin yang tercermin melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta penyelesaian pekerjaan sesuai target mampu mendukung peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang. Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang baik, tetapi juga didukung oleh tingkat disiplin kerja yang tinggi. Kedua faktor tersebut saling mendukung dalam menciptakan pegawai yang memiliki motivasi, tanggung jawab, dan produktivitas kerja yang optimal. Nilai R Square sebesar 0,493 menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan 49,3% variasi kinerja pegawai, sedangkan 50,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Implikasi praktis penelitian menunjukkan bahwa Dinas Pariwisata Kota Palembang perlu mempertahankan dan meningkatkan sistem kompensasi secara adil, transparan, serta sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pegawai. Kompensasi finansial perlu didukung oleh kompensasi nonfinansial berupa penghargaan terhadap prestasi kerja, kesempatan pengembangan kompetensi, dan apresiasi terhadap pegawai yang menunjukkan kinerja baik. Penguatan disiplin kerja dapat dilakukan melalui penerapan aturan yang konsisten, pengawasan yang efektif, serta keteladanan pimpinan. Peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja juga perlu didukung melalui pengembangan kompetensi, kerja sama, tanggung jawab,

dan komitmen pegawai terhadap tugas yang diberikan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada penggunaan dua variabel independen, yaitu kompensasi dan disiplin kerja, sehingga masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Objek penelitian yang hanya mencakup pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang menyebabkan hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh instansi pemerintah daerah atau organisasi dengan karakteristik berbeda. Penggunaan kuesioner juga menyebabkan data lebih banyak menggambarkan persepsi responden dan berpotensi dipengaruhi oleh perbedaan pemahaman maupun kecenderungan memberikan jawaban tertentu. Waktu penelitian yang terbatas menyebabkan perubahan kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dalam jangka panjang belum dapat diamati secara berkelanjutan. Akses terhadap data objektif organisasi seperti laporan kinerja, data absensi, dan dokumen evaluasi kinerja juga masih terbatas. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja. Penelitian dengan objek yang berbeda dan jumlah responden yang lebih luas juga dapat dilakukan untuk memperoleh hasil yang lebih beragam serta memperluas generalisasi mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

Aji, I. P., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, 2(4), 182–191. https://doi.org/10.60023/72j07210

Akbar, R., Sukmawati, U. S., & Katsirin. (2023). Analisis data penelitian kuantitatif (pengujian hipotesis asosiatif korelasi), 1(3). https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.350

Albiansyah, R. O. H. (2024). Analisis pengaruh keragaman menu, daya tarik promosi, dan lokasi terhadap minat beli konsumen pada Pizza Hut Cabang Bintaro Plaza Tangerang Selatan, 2(1), 49–68. https://doi.org/10.64237/mrb.v2i2.41

Atari, A., Agussalim, A., & Anggraini, M. D. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan KB Kota Sawahlunto. *Jurnal Riset dan Sains Ekonomi*, *2*(3), 147–159. https://doi.org/10.64620/jrse.v2i3.35

Ayuning, F., & Febriana, A. (2024). Penilaian kinerja, kompensasi, lingkungan kerja dan pengaruhnya pada kinerja pegawai Balai Besar Pemali Juana. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *3*(4), 242–253. https://doi.org/10.33633/jekobs.v3i4.11679

Bairizki, A., Muftiasa, A., Manuhutu, M., Ramadhani, I., & Yuningsih, E. (2021). *Kinerja karyawan: Konsep penilaian kinerja di perusahaan*. Grup CV. Widina Media Utama.

Berkham, D., & Rahmi, P. P. (2024). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 5*(3), 361–375. https://doi.org/10.47747/jismab.v5i3.1867

Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2020). Impresi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Economic Resource, 2*(2), 163–171. https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428

Desi, E., Sagala, E., & Elidawati. (2018). Analisis PPh 21 terhadap gaji karyawan pada PT. Kencana Utama Sejati. *Jurnal Bisnis Kolega, 4*(2), 55–63.

Dwiyanti, H., Setyawati, N. W., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi, 1*(3), 746–753. https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.2233

Efendi, R., & Lubis, J. (2020). Pengaruh ... terhadap kinerja karyawan pada PT Milano Panai Tengah. *Jurnal Ecobisma, 7*, 1–11. https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759

Farin, P. M., Ak, W., & Edem, E. (2023). Performance appraisal and organizational performance. *Journal of Economics and Business Management, 9*(1), 100–105. https://doi.org/10.56201/ijebm.v9.no1.2023.pg100.105

Gerung, C. J., Dotulong, L., & Raintung, M. (2022). [Judul artikel tidak lengkap pada sumber yang diberikan]. *Jurnal EMBA, 10*(2), 418–428. https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416

Halomoan, M., Siregar, R. P., Siregar, R. S., et al. (2021). The influence of compensation to employee performance in Food Security and Animal Husbandry Office. *Journal of Innovation Management, 2*(2), 177–186. https://doi.org/10.20473/ajim.v2i2.25998

Harahap, M. K. (n.d.). [Data bibliografi tidak lengkap pada sumber yang diberikan].

International, A., et al. (2024). Analisis perbandingan pengaruh current ratio, fixed assets turnover ratio, dan debt to equity ratio terhadap return on investment (ROI) pada PT ..., 17(2), 72–117.

Islam, U., Muhammad, K., & Al, A. (2024). Analisis faktor yang mempengaruhi kompensasi, 24(1), 30–38. https://doi.org/10.24815/jimeki.v1i2.32867

Jayadirja, R. M., & Marlini, W. (2025). Peran absensi online terhadap disiplin kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang.

Kurniawan, A. F., & Keni. (2024). Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan: Peran mediasi organizational citizenship behavior. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan, 8*(3), 681–694. https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i3.30243

Kurniawati, & Rindrayani, S. R. (2025). *Pendekatan kuantitatif dengan penelitian survei: Studi kasus dan implikasinya*.

Latif, M., Yantu, I., & Bahsoan, A. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo, 5(3), 1039–1044.

Nurhadian. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. https://doi.org/10.55208/fsd8s139

Nurhazana, C., & Kresnawati, E. (2023). Peran partisipasi anggaran dan kompensasi pada kinerja pegawai pemerintah daerah: Adakah peran motivasi? *5*, 127–135. https://doi.org/10.20885/ncaf.vol5.art15

Nurjanah, N., Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Lentera BITEP, 1*(3), 127–131. https://doi.org/10.59422/global.v1i03.233

Purwanto. (2022). Sistem kompensasi berbasis kinerja pada pegawai sektor publik di era digital, 20(2), 1–11. https://doi.org/10.47232/aktual.v20i2.270

Putra, Y. M., & Frinaldi, A. (2024). Kompensasi sebagai unsur pembentukan budaya organisasi: Sebuah tinjauan literatur, 4(1), 425–437. https://doi.org/10.56799/jim.v4i1.7045

Sabir, N., Latif, N., & Taliding, A. (n.d.). Pengaruh kedisiplinan dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, 1–10.

Safitri, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11*(2), 14–25. https://doi.org/10.34308/eqien.v11i02.892

Safitri, D., & Listyawati, L. (2023). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, 1(1), 85–94.

Sinaga, M. S. G., & Ginting, B. (2024). Sistem dan prosedur pemberian tunjangan pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan. *Jurnal Sains dan Teknologi, 5*(3), 933–938. https://doi.org/10.55338/saintek.v5i3.2992

Sinaga, S. G., et al. (n.d.). [Data bibliografi tidak lengkap pada sumber yang diberikan].

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif*. Alfabeta.

Suhartini, D. (2005). 972-Article Text-859-939-10-20090814. *Jurnal Siasat Bisnis, 4*(2), 103–114.

Sulaiman, J. A., et al. (2024). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman, 2(3). https://doi.org/10.54066/jurma.v2i3.2332

Susilawati, S., Lubis, J., & Nasution, S. L. (2023). Pengaruh pengawasan, disiplin kerja, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bilah Hilir. *Remik, 7*(2), 1065–1078. https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12253

U. N. Makassar. (2023). Pegawai, 1(1), 57–74. https://doi.org/10.56326/jebd.v1i2.1780

Violetta, V. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, 2(4), 1086–1095. https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9894

Waani, A. J. V. E., Trang, I., Pondaag, J. J., et al. (2023). Pengaruh kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*. https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.46882

Waani, A. V. E., Trang, I., & Pondaag, J. J. (2023). Analysis of direct compensation, indirect compensation and work environment and their effect on employee performance at PT. Tropica Cocoprima Lelema. *Jurnal EMBA, 11*(1), 1065–1074. https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.46882

Zai, J., Nazara, R. R., Lahagu, F., & Sinaga, I. N. (2025). Pengaruh kompensasi dan tunjangan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset, 3*(5), 125–133. https://doi.org/10.61132/lokawati.v3i5.2066