

## Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka Timur

Asta Hidayanti<sup>1</sup>, Fitri Kumalasari<sup>2</sup>, Suwarto

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Email: [astahidayanti13@gmail.com](mailto:astahidayanti13@gmail.com), [fitrikumalasari77@gmail.com](mailto:fitrikumalasari77@gmail.com), [sunandarsuwarto@gmail.com](mailto:sunandarsuwarto@gmail.com)

**ABSTRAK** .Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka Timur. (2) Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode Kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan studi observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang bekerja pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka Timur. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 34 orang dengan penentuan sampel menggunakan teknik sensus. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 25.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) melalui uji measurement model (outer model) dan pengujian model struktural (inner model) dengan Smart PLS 4.0. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai yang ditunjukkan dengan nilai P-Values 0,020. Serta Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai hal ini ditunjukkan dengan nilai P-Values sebesar 0,000.

**Kata Kunci** : Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja

**ABSTRACT**. This research aims to determine: 1) The influence of compensation on job satisfaction of employees at the East Kolaka Regency Tourism and Culture Office. (2) The Influence of Motivation on Job Satisfaction of Employees at the East Kolaka Regency Tourism and Culture Office. This research uses a quantitative method approach. Data collection in this research used observation studies, documentation and questionnaires. The population of this research is all employees who work at the East Kolaka Regency Tourism and Culture Office. Meanwhile, the sample for this research was 34 people, with the sample determined using census techniques. Research instrument testing uses validity and reliability tests with SPSS 25.0. The data analysis technique used in this research is Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) through measurement model testing (outer model) and structural model testing (inner model) with Smart PLS 4.0. Based on the research results, it is known that the Compensation Variable has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, which is shown by a P-Values value of 0.020. And the Motivation Variable has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, this is shown by a P-Values value of 0.000.

**Keywords**: Compensation, Motivation, Job Satisfaction

### LATAR BELAKANG

Sektor pariwisata merupakan salah satu sektor berbasis jasa yang potensial dan strategis dalam pengembangan perekonomian nasional dan daerah. Pendapatan devisa dari sektor pariwisata indonesia mencapai US\$ 4,26 miliar pada tahun 2022, Nilai tersebut telah melonjak hingga 769,39% dibandingkan tahun sebelumnya (BPS, 2022). Pariwisata merupakan salah satu sektor unggulan dalam pembangunan untuk meningkatkan pendapatan nasional, penyerap tenaga kerja, dan penyumbang devisa negara. Karena itu pemerintah daerah diharapkan dapat

memanfaatkan peluang tersebut, terutama mengoptimalkan potensi sumber daya alam dan keanekaragaman budaya dan tradisi (Umagapi & Ambarita, 2018). Pembangunan pariwisata di Indonesia telah terkenal di dalam negeri maupun diluar negeri, sehingga pengembangan pariwisata di Indonesia dilakukan oleh seluruh wilayah di Indonesia maka dibentuklah Departemen Kebudayaan dan Pariwisata tingkat Nasional dan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Daerah di tingkat Daerah Primadany dkk (2018).

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan membutuhkan pegawai yang mampu bekerja dengan baik dan cepat, untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai harus dipelihara dan diperhatikan (Mundakir, 2018). Kepuasan kerjamenurut Kasmir (2018) merupakan perasaan senang, atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan. Menurut Pitasari (2018) kepuasan kerja adalah seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargaidalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Menurut Fattah (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap emosional yang posesif yang direspons sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah kompensasi (Miller, 2017). Menurut Simanjuntak & Purba (2020) kompensasi adalah sebagian besar pegawai dengan pendidikan yang baik tidak puas dengan pekerjaan dan gaji yang mereka dapatkan sehingga untuk menghentikan permasalahan tersebut instansi/organisasi perlu memberikan kompensasi untukmeningkatkan kepuasan karyawannya sehingga dapat bekerja secara maksimal. Kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi (Sinambela, 2017). Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Selain itu, faktor munculnya kepuasan kerja juga dipengaruhi adanya motivasi (Yustika, 2022). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi dkk, 2019). Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif,

motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Afandi (2020) mengemukakan bahwa, motivasi merupakan suatu keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas tersebut mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

berdasarkan data yang di peroleh dari hasil observasi menggunakan kuesioner, kepuasan kerja pegawai berada pada level rendah. Hal ini dibuktikan dengan hasil survei menggunakan angket kepuasan yang dilakukan oleh penulis, seperti yang digambarkan pada Gambar 1.1 berikut :



**Gambar 1. 1 Data Hasil Angket Kepuasan**

Rendahnya kepuasan kerja pegawai seperti yang dilihat pada Gambar 1.1 tidak terlepas dari kompensasi yang mereka dapatkan, asumsi ini penulis dapatkan berdasarkan data hasil observasi awal yang telah dilakukan oleh penulis yang menemukan bahwa salah satu penyebab rendahnya kepuasan kerja pegawai disebabkan karena kompensasi yang pegawai dapatkan, dimana pegawai menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai terjamin jika semua kesejahteraan dan kebutuhan pegawai dapat dipenuhi, termasuk kebutuhan ekonomi yang dapat diwujudkan dengan sistem kompensasi.

Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dimana pegawai merasa belum sesuai dengan upah atau gaji yang mereka terima, karena ada beberapa pegawai yang bekerja namun mendapatkan upah atau gaji sama dengan yang tidak bekerja, hal ini juga dapat memicu rasa ketidakadilan dan ketidaknyamanan oleh pegawai. Serta masih adapula pekerjaan yang hanya dibebankan terhadap beberapa orang namun mendapatkan insentif yang sama, selanjutnya pegawai merasa pekerjaan yang dibebankan cukup banyak tetapi tunjangan yang diberikan tidak ada, dalam hal ini pegawai menginginkan adanya tunjangan keselamatan kerja, tunjangan di hari-hari besar, dan tunjangan transportasi setiap perjalanan diluar daerah. Pegawai juga

merasa kurangnya fasilitas yang memadai seperti peralatan kerja yang kurang lengkap membuat pekerjaan menjadi terbengkalai.

Selain kompensasi, kepuasan kerja pegawai rendah dipengaruhi oleh motivasi, hal ini berdasarkan pengukuran indikator dimana adanya dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, kreatifitas, dan tanggung jawab melaksanakan tugas, tetapi umpan balik yang didapat oleh pegawai tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan dalam hal ini pegawai belummaksimal mengerjakan tugasnya karena pengaruh dari beberapa pegawai yang bekerja jika pimpinan hanya memberi tugas, pegawai tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya pegawai yang bermalasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian pegawai terhadap tugas yang dibebankan dan tanggung jawab oleh atasan. Selain itu ada beberapa pegawai pada jam kantor tidak berada di ruangan atau di dalam lingkungan kantor dan selalu datang tidak tepat waktu.

#### Hasil Observasi Awal

No	Pertanyaan	Jawaban	Responden
1.	Apakah anda merasa puas dengan kompensasi yang diberikan?	Kurang puas, dikarenakan saya merasa pemberian kompensasi belum maksimal.	15
2.	Apakah anda selalu merasa termotivasi dengan pekerjaan anda?	Saya tidak termotivasi dalam bekerja karena saya merasa bahwa dorongan untuk bekerja tidak ada sehingga pegawai tidak semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.	20

Selain fenomena yang telah dipaparkan oleh penulis diatas, isu yang diangkat oleh penulis juga didasarkan pada research gap hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh, Apomfires & Attamimi (2020) kompensasi dan motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan pada penelitian Puspitawati & Atmaja (2020) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh Alkausar & Luterlean (2021) menyatakan

bahwa kompensasi dan motivasi secara persial berpengaruh signifikan. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Yustika (2022) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan fenomena diatas penulis mengajukan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten kolaka Timur”.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kompensasi**

Menurut Afandi (2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### **Motivasi**

Syahyuti (2018) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Widodo (2018) Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik secara positif maupun negative tentang pekerjaannya.

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Semakin besar kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja yang dimiliki juga semakin baik hal tersebut dapat dilihat dari semangat kerja yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (Akmal & Tamini, 2017). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Rachmasari (2021) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Yuningsih dkk (2022) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian Yustika (2022) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Damayanti (2019) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

### **Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi dapat memacu pegawai untuk lebih semangat dalam bekerjasehingga dapat mencapai tujuan mereka. Dimana motivasi mempunyai peran penting bagi pegawai dan pimpinan, karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan yang dilakukan lebih semangat sehingga akan mencapai hasil yang lebih optimal (Rivai, 2017). Berdasarkan hasil penelitian

yang dilakukan oleh paramita dkk (2018) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Rachmasari (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasa kerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif (Stiadi, 2021). Paradigma kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan menggunakan prosedur statistika Menurut Abdillah & Hartono (2015:7). Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka Timur yang berjumlah 34 orang dan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Pengujian instrumen penelitian ini menggunakan *software* SPSS 25, sedangkan analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) versi 4.0.

Adapun instrumen data berupa kuesioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab. Koltim diukur dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5, yang terdiri dari 3 variabel dan 14 indikator.

### 1) Kompensasi

Kompensasi diukur dengan indikator gaji/upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

### 2) Motivasi

Motivasi diukur dengan dengan indikator dorogan, semangat kerja, inisiatif, kreatifitas, dan tanggung jawab.

### 3) Kepuasan Kerja Pegawai

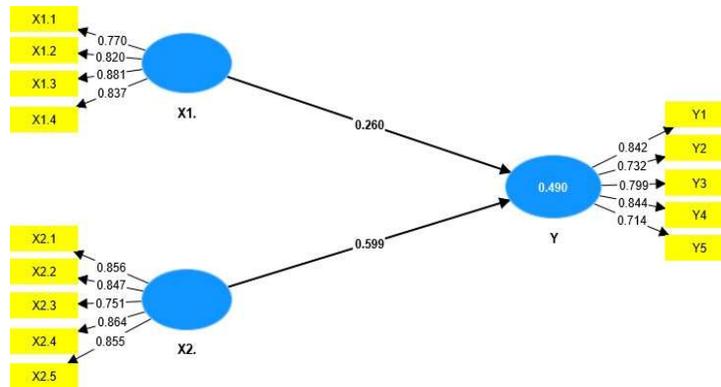
Kepuasan Kerja Pegawai diukur dengan indikator lingkungan kerja, rekan kerja, promosi, pekerjaan, dan penghargaan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### 1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dan dibantu dengan *Software* PLS 4. Evaluasi model pengukuran *outer* model dengan

indikator reflektif dapat dilakukan melalui pengujian validitas dari masing-masing indikator pada setiap konstruk dan pengujian reliabilitas dari konstruk. Pada kriteria validitas diukur dengan *convergent validity* dan *discriminant validity*, sedangkan *reliability* konstruk diukur dengan *composite reliability*. Dalam *measurement* model skala uji validitas dan reabilitas serta analisis varian (uji determinasi) dan koefisien memiliki persamaan sebagai berikut:



**Gambar 2. Model Struktural**

2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)
  - a. Analisis Varian (R<sup>2</sup>) atau Uji Determinasi

Analisis varian merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dalam hal ini variabel independen terhadap dependen. Menurut Ghazali & Latan (2016:81), nilai *R-Square* dikategorikan kuat jika lebih dari 0.67, moderate jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika lebih besar dari 0.19 tetapi lebih rendah dari 0.33. Analisis varian merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dalam hal ini variabel independen terhadap dependen. Adapun nilai dari analisis varian (R<sup>2</sup>) atau uji determinasi sebagai berikut:

**Tabel Nilai R-Square**

	<b>R Square</b>
<b><i>Kepuasan Kerja (Y)</i></b>	<b>0.490</b>

Dari Tabel diatas menunjukkan nilai *R-Square* menjelaskan bahwa konstruk kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 0.490 atau 49% oleh variabel kompensasi dan motivasi sedangkan untuk sisanya sebesar 51% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model penelitian ini. Sehingga dalam hal ini pengaruh determinasi variable kompensasi dan motivasi memiliki kategori sedang. Dapat

diartikan bahwa meskipun kompensasi yang pegawai dapatkan masih kurang baik, kedua variable ini belum mampu menjadi *predictor dominan* dari menurunnya kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab. Kolaka Timur. Prediksi yang dibuat oleh peneliti berada pada kategori sedang, hal tersebut terjadi karena adanya variabel lain yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab. Kolaka Timur.

b. *Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Statistic)*

*Path coefficient* dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antar konstruk dalam setiap hipotesis. Adapun hasil *path coefficient* yaitu:

**Tabel Nilai *Path Coefficient***

Hipotesis	<i>Original Sample Estimate (O)</i>	<i>Mean of Sub Sample (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistic ( O/STERR )</i>	<i>P Values</i>
K -> KK	0.260	0.281	0.127	2.055	0,020
M -> KK	0.599	0.607	0.107	5.599	0,000

**Pembahasan Hipotesis**

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis pertama diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab. Koltim. Diterimanya hipotesis penelitian ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden mengenai kompensasi yang dapat dilihat pada Tabel 4.5 mengenai deksripsi responden yang memiliki rata-rata jawaban sebesar 2,26 dan berada pada level rendah. Kompensasi pegawai di DinasPariwisata dan Kebudayaan Kab. Kolaka Timur masih kurang baik ditunjukkan dengan indikator dari kompensasi yaitu gaji atau upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas, sehingga hal tersebut turut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis dengan melihat nilai *outer loading* (Tabel 4.8) menunjukkan kompensasi lebih dominan dipengaruhi oleh indikator tunjangan,yang berarti pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab. Kolaka Timur masih kurang mendapatkan tunjangan, dilihat dari pegawai sudah mengerjakan pekejaanya tetapi umpan balik yang diterima tidak ada. Sehingga hal tersebut berdampak pada tugas-tugas tidak dijalankan

dengan maksimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2017) yang menjelaskan bahwa pemberian tunjangan diharapkan meningkatkan semangat kerja pegawai kearah yang lebih baik, sehingga tunjangan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Temuan dalam konteks penelitian ini didukung oleh berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh Yustika (2022) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yuningsih dkk (2022) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Jadi dapat di simpulkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan organisasi terhadap pegawai maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.

## 2. Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis pertama diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antarmotivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab. Koltim. Diterimanyahipotesis penelitian ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden mengenai motivasi pegawai yang dapat dilihat pada tabel 4.6 mengenai deksripsi responden yang memiliki rata-rata sebesar 2,25 dan berada pada level rendah. Motivasipegawai yang masih kurang dirasakan pegawai dengan indikator motivasi yaitu dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, kreatifitas, dan tanggung jawab, sehingga hal tersebut turut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis dengan melihat nilai *outer loading* (Tabel 4.8) menunjukkan motivasi dominan dipengaruhi oleh indikator kreatifitas yang berarti bahwa pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka Timur masih belum memiliki usaha yang cukup dalam menerapkan atau merealisasikan kreatifitas baru dalam bekerja, pegawai dituntut untuk adanya berbagai macam keterampilan (kreatif) dalam bekerja. Disamping itu, pegawai masih belum memiliki usaha yang cukup dalam menerapkan ide baru yang telah dimunculkan dalam melakukan proses kerja serta terus berupaya untuk mengembangkan proses kerja baru yang mereka miliki yang sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

Temuan dalam konteks penelitian ini didukung juga oleh berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Damayanti (2019) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasa kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslim (2022) mengatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahri (2017) pegawai yang memiliki motivasi yang baik akan mengalami tingkat

kepuasan kerja yang tinggi pula. Oleh karena itu, penting bagi organisasi atau individu untuk mendorong peningkatan motivasi pegawai guna mencapai kepuasan kerja yang lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi yang dirasakan seorang pegawai maka semakin meningkat pula kepuasan kerja pegawai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama di ketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel konstruk Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Maka dalam hal ini variabel Kompensasi yang di ukur menggunakan indikator Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab. Kolaka Timur.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua di ketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel konstruk Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. Maka dalam hal ini variabel Motivasi yang di ukur menggunakan indikator dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, kreatifitas, dan tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab. Kolaka Timur.

## **Keterbatasan**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah kurangnya sampel pada penelitian karena sampel yang digunakan hanya 34 orang, sehingga masih terbilang sempit. Bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih banyak serta dilakukan di tempat dan objek yang berbeda.

## **Rekomendasi**

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan yang diperoleh maka peneliti akan memberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait:

1. Bagi organisasi
  - a. Berdasarkan hasil kesimpulan diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sementara itu, nilai koefisiensi determinasi kedua variabel ini terhadap kepuasan pegawai berada pada kategori sedang. Meskipun demikian, dapat diidentifikasi bahwa variabel kompensasi dan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka Timur. Oleh karena itu, organisasi diharapkan lebih memperhatikan kompensasi dan motivasi pegawai, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

- b. Kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka Timur di nilai cukup rendah, untuk itu agar kiranya lebih memperhatikan lagi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai menurun, karena pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

2. .Bagi Peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu nilai koefisiensi juga determinasi menunjukkan prediksi sedang dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Rendahnya prediksi dari peneliti dikarenakan adanya variabel lain yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten. Kolaka Timur. Merujuk pada hasil penelitian ini maka peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi variabel lain seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas untuk membangun model yang lebih kuat. Dan apabila akan dilakukan penelitian ulang yang serupa dengan judul diatas agar kiranya mengganti objek penelitian seperti dilingkup universitas atau organisasi lainnya.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillah, berkat dorongan dan doa dari orang-orang terkasih yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Oleh karenanya dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dari lubuk hati yang paling dalam untuk kedua orang tua tercinta, yaitu Ibu **ASRINA** yang telah menjadi ibu terbaik, yang selalu memberikan dukungan dan kasih sayang, serta motivasi dan doa terbaik kepada penulis, serta kepada Bapak **JUMADIL** yang telah berjuang memberikan nafkah kepada penulis untuk mendapatkan kehidupan dan pendidikan yang layak kepada penulis yang disertai dengan kasih sayang yang amat sangat dalam sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Selain itu, ucapan terima kasih juga penulis tunjukan untuk beberapa pihak yaitu kepada:

1. Bapak **Dr. H. Nur Ihsan HL, M.HUM** selaku Rektor Universitas Sembilanbelas November Kolaka.
2. Bapak **Kartomo, S.Pd.,M.Ec.Dev** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sembilanbelas November Kolaka.

3. Ibu **Niar Astaginy, S.E.,M.Si** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sembilanbelas November Kolaka.
4. Ibu **Dr.Fitri Kumalasari,S.E.,M.Si** selaku dosen pembimbing pertama, dimana selama proses penelitian yang dilakukan oleh penulis, begitu banyak arahan-arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini tepat pada waktunya.
5. Bapak **Ir. H. Suwanto S., S.T., M.M., IPM., CPHCM** selaku pembimbing kedua yang sudah mendukung penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
6. Kepada Dewan Penguji, Bapak **Ismanto, S.Pd., M.M** selaku penguji utama dan Bapak **Andry Stepahnie Titing, S.IP.,M.Sc** selaku penguji I serta Bapak **Hendrik, S.Pd., M.M** selaku penguji II.
7. Seluruh Dosen-dosen Program Studi Manajemen Universitas Sembilanbelas November Kolaka atas bantuan yang telah diberikan. Seluruh Staf Administrasi di Universitas Sembilanbelas November Kolaka.
8. Bapak **Edy Aidil Madjid, S.Sos** selaku Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten kolaka Timur yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Seluruh Pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka Timur yang telah memberi ruang kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian.
10. Terima kasih kepada Muh. Nurhidayat S.T yang selalu menemani dan memberikan motivasi serta inspirasi untuk terus berjuang menyelesaikan tugas akhir.
11. Seluruh orang-orang terdekat Munajira, Rani Pratiwi, Resky, Nisa Kurnia, Rismayanti, Cici Windayanti, Indri Andriani, yang selalu menjadi pendengar setia penulis, mendo'akan, membantu dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan penelitian yang dilakukan.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Alkautsar, A., & Luterlean. B. S (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. *Eproceedings of managemen*, (8)2.

- Apomfires, P. F., & Yasir, A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua. *jurnal manajemen dan bisnis* 5(2), 90-98.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Damayanti, N., & Julinar, A. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Bangka. *Modus*, 31(2), 207-226.
- Dewi, P. E. P., & Dewi, I. G. A. M. (2015). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan Vol*, 9.
- Garaika (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja. *Jurnal ilmiah // manajemen dan bisnis*, 21(1), 28-41.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2016). *Structur Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Haslinda, H. (2019). Patisipasi Perempuan dalam Dunia Pariwisata. *Jurnal Studi Gender dan Anak*, 10(1), 92-98.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal dimensi*, 9(3), 574-597.
- Hidayat, A (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal ilmu manajemen(jimmu)*, 6(2), 165-177.
- Jatmiko, H., & Sandy, S. R. O. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel di Jember. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 2(2), 17-27.
- Khamlub, S., & Rashid, H. O. (2018). Muhammad Abdul Bashar Sarker. *Tomaya Hirosawa., Phathamavong Outavong, Junichi Sakamoto*, 233-241.3
- Kurniawan, A. widhi, & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Lee, P., Miller, M. T., Kippenbrock, T. A., Rosen, C., & Emory, J. (2017). College Nursing Faculty Job Satisfaction and Retention: A National Perspective. *Journal of Professional Nursing*, 33(4), 261-266.
- Lubis, M. A., & siregar, s. A. (2021). Aspek Hukum Perdata dalam Pengembangan Pariwisata Berbasis Budaya di Kabupaten Karo Menurut Undang-Undang Nomor 10 tahun 2009 tentang Kepariwisata. *Jurnal prointegrita*, 5 (3), 520-528.
- Manuaba, I. B. A. A. B., & Lestari, N. P. N. E. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Variabel Kepuasan Kerja pada Era New Normal di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 8(1).

- Melky, Y. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1).
- Mondy W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid dua. Erlangga, New Jersey
- Stiadi, M. (2021). The Influence of Entrepreneurship Courses on Students' Entrepreneurial Interests. *Jurnal Mantik*, 5(1), 197–200.