



Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Maros

Alamsyah Sehuudin^{1*}, Baharuddin Semmaila², Roslina Alam³

^{1,2,3} Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia.

Email Korespondensi : sehuddinalamsyah@gmail.com

Email Korespondensi:

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros; (2) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros, dan (3) Menganalisis lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. Penelitian ini menggunakan data 60 orang pegawai dari jumlah keseluruhan pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros yaitu sebesar 10.303a dengan nilai hasil Asymp. Sig. (2-sided) = 0,001 < 0,05. (2). Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Maros yaitu sebesar 20.706a dengan nilai hasil Asymp. Sig. (2-sided) = 0,000 < 0,05. (3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Maros yaitu sebesar 11.727a dengan nilai hasil Asymp. Sig. (2-sided) = 0,001 < 0,05.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja, Organisasi, Motivasi Kerja.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan karyawan, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Suatu lembaga dalam mewujudkan tujuannya diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas karena tumbuh kembang suatu organisasi tergantung dari sumber daya manusianya. Oleh karena itu, SDM harus diperhatikan dengan baik agar terjadi peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja yang tercermin pada kinerja semua pihak, khususnya para anggota penanggungjawab bidang fungsional, baik yang masuk kategori pokok maupun tugas penunjang serta pimpinan penyelenggaraan kegiatan operasional yang dibantu pegawai teknis, operasi dan administratif sumber daya manusia yang dimiliki oleh lembaga atau organisasi dapat dikategorikan atas empat sumber daya, yaitu finansial, fisik, manusia, kemampuan teknologi dan sistem (Simamora 2001:2).

Fenomena yang sering terjadi mengenai perilaku pegawai. Salah satu bentuk perilaku pegawai tersebut adalah yang berkaitan dengan motivasi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja pegawai ditandai dengan absensi pegawai, penyelesaian tugas, dan pencapaian hasil. Jika absensi pegawai baik, maka motivasi pegawai untuk bekerja baik. Sebaliknya, jika absensi pegawai buruk maka motivasi pegawai rendah. Begitu pula penyelesaian tugas, semakin baik penyelesaian tugas seorang pegawai, berarti motivasi seorang pegawai baik. Namun, yang terjadi pada pegawai dinas pariwisata Kabupaten Maros adalah menurunnya motivasi kerja, yang menyebabkan kinerja pegawai menurun. Selain motivasi, kompensasi memengaruhi kinerja pegawai yang ditandai dengan kedisiplinan pegawai, loyalitas, dan kehadiran pegawai. Semakin baik kedisiplinan pegawai, berarti kompensasi pegawai baik. Sebaliknya, jika kedisiplinan pegawai menurun, berarti kompensasi pegawai menurun. Juga loyalitas pegawai dapat diukur untuk mengetahui kompensasi pegawai.

Sedangkan yang terjadi pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (DISBUDPAR) Kabupaten Maros adalah kompensasi yang dianggap belum cukup dalam memenuhi kebutuhan pegawai. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik maka diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang datang baik dari dalam maupun luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Hermanto, 2015:131). Kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan sumber daya manusia (SDM), terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Hermanto, 2015:131)

Menurut Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Maros terjadi penurunan motivasi, dari absensi pegawai pada bulan Januari dengan semua jumlah pegawai hanya 94% pegawai yang aktif dalam absensi pegawai, pada bulan Februari jumlah persentase absensi pegawai meningkat menjadi 95% dibandingkan bulan Januari. Sedangkan pada bulan Februari absensi pegawai menurun menjadi 91%. Kemudian dari segi penyelesaian tugas pada bulan Januari terdapat 91% yang menyelesaikan tugas dari semua jumlah pegawai, pada bulan Februari mengalami penurunan penyelesaian tugas menjadi 88% dibanding bulan lalu, dan di bulan Maret terjadi lagi penurunan penyelesaian tugas menjadi 87%. Kemudian dari segi pencapaian hasil karyawan mendapat sebanyak 91% pada bulan Januari, lalu di bulan Februari terdapat 91% yang mencapai hasil, dan di bulan Maret terjadi penurunan pencapaian hasil menjadi 88%. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai di kantor dinas Pariwisata Kabupaten Maros terjadi penurunan motivasi para pegawainya. Menurunnya motivasi pegawai diakibatkan karena pekerjaan yang monoton atau rutinitas yang tidak berubah sehingga pegawai merasa bosan dan jenuh dalam menjalankan tugas. Selain motivasi, berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan terhadap beberapa pegawai Disbudpar Kabupaten Maros, menurunnya kinerja pegawai diindikasikan karena kompensasi yang belum sesuai dengan kebutuhan sehari-hari pegawai. Pemberian motivasi kerja terhadap pegawai dan perhatian mengenai kompensasi terhadap pegawai perlu dilakukan Disbudpar Kabupaten Maros agar kinerja pegawai semakin baik.

Kebudayaan dan pariwisata merupakan salah satu sektor yang diandalkan di Indonesia. Hal ini terbukti pariwisata telah memberikan kontribusi yang sangat besar yaitu sebagai penyumbang devisa terbesar kedua setelah minyak dan gas bumi. Sebab pariwisata bukanlah sekedar rekreasi, liburan, atau aktivitas perjalanan yang mengesankan, namun pariwisata secara kontekstual adalah merupakan jalan kemakmuran bagi suatu daerah untuk menarik devisa, memperluas usaha dan lapangan pekerjaan bagi masyarakat disekitarnya. Objek dan daya tarik pariwisata memerlukan sebuah pengelolaan yang sesuai dengan kualitas dan kuantitasnya. Pengelolaan objek dan daya tarik wisata harus memperhitungkan berbagai sumber daya wisatanya secara berdaya guna agar tercapainya sasaran yang diinginkan. Fenomena yang terjadi pada kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros dimana sebagai salah satu instansi yang bergerak dibidang objek wisata di daerah Maros, sering mengabaikan faktor-faktor yang berhubungan dengan pegawai seperti masalah kompensasi dimana meskipun kompensasi finansial yang berupa gaji, upah, insentif, dan bonus sebagai tujuan utama pegawai bekerja namun kompensasi non-finansial yang bisa berupa jenjang karir, piagam penghargaan prestasi, dan ucapan terimakasih ternyata juga sangat dibutuhkan pegawai dan seringkali kurang mendapat perhatian. Hal tersebut dapat berimbas pada motivasi kerja yang bekerja hanya untuk mendapatkan upah saja, dan yang pasti akan memengaruhi kinerja para pegawai. Berbagai permasalahan yang terjadi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros dapat memengaruhi kinerja pegawai. Pencapaian kinerja pegawai yang kurang baik diduga karena kurangnya motivasi kerja pegawai dan kompensasi yang kurang maksimal.

Tabel 1: Rumusan dan Tujuan Penelitian

Rumusan Masalah	Tujuan Penelitian
-----------------	-------------------

<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros? 2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros? 3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. 2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. 3. Menganalisis lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros.
--	--

Penelitian ini bermanfaat baik secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Secara Teoritis, yaitu memperkaya bukti empiris pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.
2. Secara Praktis yaitu untuk memberikan gambaran kepada manajemen tentang bagaimana pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dan memberikan sumbangsi pemikiran yang nyata kepada instansi pemerintah agar pegawai lebih diperhatikan kedepannya terkait dengan hal-hal yang memengaruhi peningkatan kinerjanya.

2. Tinjauan Pustaka

A. Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 67). Bernardin dan Russel (2014: 115) memberikan definisi tentang prestasi atau kinerja adalah cacatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue (2014: 114) mengartikan prestasi atau kinerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya (Sutrisno, 2012: 164). Sedangkan kinerja pegawai menurut Simamora (2014: 53) adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu tujuan, ukuran, penilaian. Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas 2011: 65).

Menurut Swietenia (2015: 112) manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi kerja di tempat kerja. Pegawai menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja pegawai tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja pegawai. Menurut Handoko (2012: 122) penilaian kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja pegawai diwaktu yang lalu atau untuk memproduksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja pegawai merupakan upaya membandingkan prestasi aktual pegawai dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler, 2014: 41).

Menurut A Dale Timple dalam Mangkunegara (2016: 155), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seorang yang mempunyai kinerja yang buruk

disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim kerja. Ada 3 faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah yang merancang, menghasilkan dan meneruskan pelayanan-pelayanan. Karena salah satu sasaran dari manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan kegiatan-kegiatan yang merupakan kontribusi menuju superior organization performance. Yualina dan Suhana (2012) dalam Astuti dan Dharmadiaksa (2014) kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan standar kerja atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya.

Karami et al. (2013) menyatakan bahwa sistem reward merupakan salah satu ruang lingkup dasar kinerja manajemen sumber daya manusia dan manajemen pelayanan, kompensasi sebagai salah satu ruang lingkup dalam merancang dan melaksanakan tugas. Sistem penghargaan yang tepat dari manajer, kinerja pegawai efektif dan tepat waktu akan menyebabkan *reward* meningkatkan. Penelitian dan pengalaman mengenai konsep kinerja, penguatan telah membuktikan bahwa umpan balik yang efektif dan tepat waktu dapat dianggap sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja dan semangat pegawai (Cock, 2008). Dalam penelitian Furnham et al. (2014) menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti masa kerja, jumlah tahun, dan waktu bekerja penuh dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Untuk kedepannya penelitian dapat melibatkan penyelidikan lebih lanjut dari variabel demografis dan dampaknya pada motivasi dan kepuasan ini dapat mencakup tingkat pendidikan dan status sosial ekonomi. Sehingga dalam hal ini kinerja dapat dikatakan sebagai suatu pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian Kinerja adalah keahlian yang sulit dan sangat penting dari penyelia. Sumber daya manusia selalu melakukan penilaian yang sesungguhnya dan seorang penyelia yang menilai pegawainya terlalu tinggi atau rendah, berarti melakukan perbuatan yang merugikan pegawai, organisasi dan dirinya sendiri. Tahap-tahap penilaian kinerja adalah (a) Pendefinisian pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan setuju dengan kewajiban dan standar pekerjaannya. (b) Penilaian kinerja berarti membandingkan kinerja sesungguhnya dari bawahan dengan standar yang telah ditetapkan. (c) Penilaian kinerja biasanya membutuhkan sesi umpan balik.

B. Motivasi

Istilah motivasi diambil dari istilah Latin *movore*, berarti "pindah". Dalam konteks sekarang, motivasi adalah "proses-proses psikologis memintah, mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarahkan pada tujuan. (Kinicki, 2013: 248). Motivasi merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri (Robbins, 2010: 293). Gitosudarmo dan Sutrisno (2009: 115), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Hasibuan dalam Sutrisno (2014: 117), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi ialah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang memulai dan mengarahkan perilaku. (Gibson, et. al., 1985: 94). Robbins (2010: 166) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2013: 93), bahwa "Motivation as an energizing condition of the organism that server to direct that organism toward the goal of a certain class" (Motivasi sebagai kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar pegawai yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggungjawab yang diberikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai. Thoha (2013: 57) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *"the process by which behavior is energized and directed"*. Ahli yang lain memberikan kesamaan antara motif dengan needs (dorongan, kebutuhan) dari batasan diatas dapat disimpulkan bahwa motif adalah yang melatarbelakangi individu untuk mencapai tujuan. Sebelum sampai pada motivasi, maka penulis terlebih dahulu akan menjelaskan kata "motif" terlebih dahulu, karena kata "motif" muncul terlebih dahulu sebelum kata "motivasi". Kedua hak tersebut merupakan daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi internal (kesiapan, dan kesiagaan). Yang berawal dari kata "motif" itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah aktif pada saat-saat tertentu terutama apabila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan mendesak. Motivasi adalah suatu kekuatan penggerak dalam perilaku individu dalam perilaku individu yang baik akan menentukan arah maupun daya tahan (*perseverance*) tiap perilaku manusia yang didalamnya terkandung pula unsur-unsur emosional insane yang bersangkutan. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat dipandang sebagai fungsi, berarti motivasi berfungsi sebagai daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi dipandang dari segi proses, berarti motivasi dapat dirangsang oleh faktor luar, untuk menimbulkan motivasi dalam diri siswa melalui proses rangsangan belajar sehingga dapat mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi dipandang dari segi tujuan, berarti motivasi merupakan sasaran stimulus yang akan dicapai. Jika seorang mempunyai keinginan untuk belajar suatu hal, maka dia akan termotivasi untuk mencapainya.

Teori ini kepuasan motivasi memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku (Robbins 2010: 95). Dalam teori Hierarki Kebutuhan Maslow (Maslow's Need Hierarchy) menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah ialah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri (*self-actualization needs*). Maslow mengatakan bahwa kelima kategori kebutuhan ini disusun dalam tangga hierarki. Dengan kata lain, ia yakin bahwa kebutuhan manusia secara umum muncul seperti anak tangga yang dapat diperkirakan. Dengan demikian, pada saat kebutuhan fisiologis seseorang relatif terpuaskan, maka muncul kebutuhan akan keamanan, dan demikian selanjutnya menurut hierarki kebutuhan, satu langkah pada suatu waktu. Sekali suatu kebutuhan terpuaskan maka akan mengaktifkan kebutuhan berikutnya yang lebih tinggi di dalam hierarki tersebut. Proses ini berlanjut hingga pada kebutuhan untuk aktualisasi diri (Kreitner dan Kinicki, 2013:253). Sedangkan Clayton P. Alderfer mengemukakan teori-teorinya dengan nama ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Dimaksudkan untuk memperbaiki beberapa kelemahan teori Maslow. Dalam memodifikasi ini memanfaatkan kelima tingkat kebutuhan Maslow menjadi tiga kebutuhan saja. Untuk setiap orang perlu memenuhi tiga kebutuhan saja. Untuk setiap orang perlu memenuhi tiga kebutuhan tersebut dengan sebaik-baiknya. Adapun Herzberg mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas (*dissatisfiers-satisfiers*) atau faktor-faktor motivasi iklim baik atau ekstrinsik tergantung dari orang yang membawa teori tersebut.

Penelitian awal Herzberg menghasilkan dua kesimpulan khusus mengenai teori tersebut yaitu (1) serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (*job context*), akan menghasilkan ketidakpuasan jika kondisi tersebut adalah faktor-faktor ini yang membuat orang merasa tidak puas (*dissatisfier*) atau disebut juga faktor iklim baik (*hygiene factors*) karena faktor tersebut, diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah yaitu tidak adanya ketidakpuasan. Faktor-faktor ini mencakup upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur organisasi, mutu supervisi, dan mutu hubungan antar pribadi diantara rekan sekerja, dengan atasan dengan bawahan. (2) Serangkaian kondisi intrinsik, isi pekerjaan (*job content*) yang apabila ada dalam pekerjaan tersebut akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, maka akan timbul ketidakpuasan yang berlebihan. Faktor-faktor dari

rangkaian ini disebut pemuas atau motivator. Yang meliputi prestasi, pengakuan tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan berkembang (Robbins 2010: 107)

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland (2010) disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Menurut teori itu ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan (1) *Need for Achievement*: merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. (2) *Need for Affiliation*: kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungan dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain. (3) *Need for Power*: kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang lain bersangkut-paut tidak atau kurang mempedulikan perasaan orang lain (Sutrisno 2013: 139). Dari riset mengenai kebutuhan akan prestasi, McClelland mendapatkan bahwa peraih prestasi tinggi membedakan diri mereka dari orang lain oleh hasrat mereka untuk menyesuaikan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi dimana mereka dapat memcapai tanggungjawab pribadi untuk menentukan pemecahan terhadap problem-problem, dimana mereka dapat menerima umpan balik yang cepat atau kinerja mereka sehingga mereka dapat mengetahui dengan mudah apakah mereka menjadi lebih baik atau tidak, dan dimana mereka dapat menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang (Robbins, 2010: 173).

Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari pegawai/ pegawai. Faktor Intern terdiri atas: (a) keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. (b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. (c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain, jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak bekerja dan sebagainya. (d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal seperti: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana, Organisasi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat, serta keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga. Faktor eksternal terdiri atas kondisi Lingkungan Kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

C. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pegawai kontribusi jasa pada organisasi atau organisasi (Rivai, 2015: 357), sedangkan Simamora (2014: 442) menyatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi. Hasibuan (2014: 118) berpendapat bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Menurut Handoko (2015: 165) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari pekerjaan mereka tersebut. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai karena dapat merangsang pegawai untuk melakukan hal lebih dari apa yang diinginkan organisasi.

Pemberian kompensasi memberikan manfaat bagi pegawai maupun bagi organisasi, Menurut Notoadmojo dalam Putranto (2013: 4) manfaat kompensasi antara lain sebagai berikut: (1) Biaya Hidup, pegawai bekerja untuk memperoleh gaji atau upah yang digunakan untuk biaya hidupnya, agar pegawai suatu organisasi dapat tetap mempunyai produktivitas yang optimal. (2) kepuasan, istilah dari evaluative yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. Besarnya kompensasi yang diterima pegawai berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. Manfaat kompensasi bagi

organisasi yaitu (a) memperoleh pegawai yang bermutu, (b) menciptakan loyalitas pegawai, (c) menunjukkan kesuksesan organisasi.

Menurut Rivai (2014: 358) jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, dan opsi saham. Sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua dan saham kumulatif. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi, lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah dan kendaraan. Sedangkan kompensasi non finansial yang berkaitan dengan karir terdiri atas rasa aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan pegawai, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

D. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2006). Schultz & Schultz (2006) mengartikan lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Sedangkan Sedarmayanti (2009) memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992) yaitu sebagai berikut (1) Suasana kerja, (2) Hubungan dengan rekan kerja, (3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan, (4) Tersedianya fasilitas kerja. Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito (1992) dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya warna, kebersihan lingkungan kerja, penerangan, pertukaran udara, jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan, kebisingan, tata ruang.

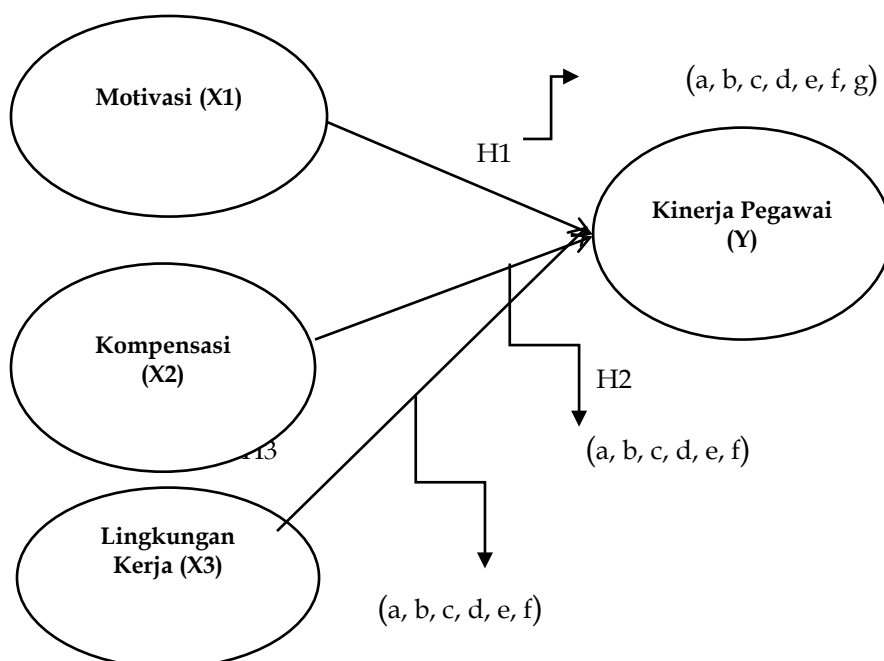
E. Penelitian Terdahulu

Kristina Nugi Keran (2012) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tengah Tanggerang. Hasil penelitian tersebut mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan tugas akan mencapai apa yang menjadi tujuan harapan organisasi dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, maka karyawan mampu dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Selanjutnya, Lia Fauziah (2013) Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nadira Prima Semarang. Hasil penelitian tersebut adalah semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan baik dan semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan maksimal. Selain itu, Yvonne Garbers & Udo Konradt (2013) dengan judul *The effect of financial incentives on performance: A quantitative review of individual and team-based*

financial incentives. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa dampak insentif keuangan berbasis tim dan individu memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan dengan penghargaan yang didistribusikan secara adil menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada penghargaan yang didistribusikan secara merata.

F. Kerangka Konseptual

kerangka konseptual yang merupakan hubungan dari ketiga variabel tersebut yaitu motivasi, kompensasi dan kinerja, sebagai berikut.



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual tersebut di atas, maka hipotesis, yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros.
- H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros.
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Pendekatan dengan *cross sectional* adalah jenis penelitian yang menekankan waktu pengukuran atau observasi data variabel independen dan dependen hanya satu kali pada satu saat (Novita, 2014). Subyek penelitian hanya di observasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variabel subjek pada saat pemeriksaan (Gahayu, 2015). Penelitian ini dirancang dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel. Rancangan penelitian ini termasuk penelitian korelasi, yaitu penelitian yang dilakukan dengan maksud menganalisis hubungan antar variabel. Variabel-variabel yang digunakan adalah motivasi, kompensasi dan kinerja pegawai sebagaimana telah diungkapkan dalam hipotesis, masing-masing akan diuraikan dalam indikator yang sesuai dan selanjutnya diturunkan menjadi item pertanyaan dalam instrumen pertanyaan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, serta kuesioner yang dilanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam membantu penulisan ini, maka penelitian akan dilaksanakan di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros Jl. Jendral Sudirman

Kompleks Kantor Bupati Maros Sedangkan waktu penelitian berlangsung kurang lebih selama 2 (dua) bulan, mulai dari bulan November hingga Desember 2020. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Maros Kabupaten Maros yang dijadikan sampel. Sedangkan data kualitatif yang dikumpulkan adalah lokasi penelitian gambaran umum lembaga, karakteristik responden yang terdiri dari umur, jenis kelamin dan latar belakang pendidikan terakhir pegawai. Sumber data meliputi data primer dan data sekunder. Data Primer yaitu data yang diperoleh dari tangan pertama yang berkaitan dengan variabel untuk tujuan spesifik penelitian. Sumber data primer berasal dari laporan hasil pencapaian kinerja pegawai pada akhir tahun yang menjadi responden penelitian ini dengan mengisi kuesioner untuk mengetahui tentang persepsi mereka terkait variabel yang diteliti. Data Sekunder, yaitu data yang dikumpulkan dari data yang telah tersedia dalam Instansi. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi jumlah pegawai, pencapaian hasil kerja pegawai dalam 1 tahun dan informasi lain yang didapat dari lokasi penelitian. Metode pengumpulan data dan informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner.

Menurut Sugiyono (2014: 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai dinas Pariwisata Kabupaten Maros Populasi ini bersifat heterogen yang dapat dilihat dari beragamnya usia dan jenis kelamin sebanyak 60 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2014: 116). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang.

Metode analisis data yang digunakan yaitu data diperoleh dari organisasi yang berhubungan dengan penelitian ini dianalisis agar dapat memecahkan masalah dan membuktikan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya dengan menggunakan teknik analisis sebagai berikut (a). Analisis yaitu motivasi, kompensasi dan kinerja pegawai. Analisis ini ditunjukkan untuk tingkat kinerja pegawai dalam lembaga. (b). Analisis deskriptif kuantitatif dengan regresi berganda adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). dalam penelitian ini, analisis regresi berganda berperang sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap volume kinerja pegawai, analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2010: 277) yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Motivasi

X2 = Kompensasi

X3 = Lingkungan kerja

a = Nilai konstan atau tetap, yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X1, X2, sama dengan nol

b1 = Koefisien regresi variabel X1 (Motivasi)

b2 = Koefisien regresi variabel X2 (Kompensasi)

e = error / variabel pengganggu

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui wawancara atau dengan menggunakan kuesioner (daftar pertanyaan) dengan responden (pegawai dinas Pariwisata Kabupaten Maros). Dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan ialah, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012: 84). Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2012:84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

1. Kinerja Pegawai (Y). Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi.
2. Motivasi Kerja (X1), Motivasi kerja adalah motif yang mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi jabatan yang dinilai atau diukur berdasarkan dimensi motivator dan faktor *hygiene*.
3. Kompensasi (X2). Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai karena dapat merangsang pegawai untuk melakukan hal lebih dari apa yang diinginkan organisasi.
4. Lingkungan Kerja (X3). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 60 orang pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros yang di jadikan sampel. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi dan kompensasi adalah skala likert, dengan variasi skor: (5) sangat setuju (4) setuju (3) cukup setuju (2) kurang setuju (1) tidak setuju. Untuk mengukur Variabel motivasi menggunakan skala likert yang digunakan Teck Hong dan Waheed (2011). Dimana setiap faktor, beberapa pertanyaan diminta untuk menghitung rata-rata dan untuk meningkatkan akurasi pengukuran. Instrumen untuk mengukur variabel kompensasi diadopsi dari MSQ (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*) dengan 20 item untuk menilai kompensasi. Instrumen telah diuji reliabilitasnya oleh Helena dan Proenca (2012) dengan Cronbach Alpha 0.88 untuk skala global MSQ, 0.87 untuk faktor kepuasan internal dan 0.77 untuk faktor kepuasan eksternal. Instrumen Kinerja menggunakan skala rasio untuk mengevaluasi kinerja dan kondisi keuangan organisasi, apakah organisasi dalam kondisi sehat atau sebaliknya Darsono dan Ashari (2014) dalam Lestari dan Sugiharto (2014) Hasil perhitungan dari skala rasio akan diklasifikasikan berdasarkan katagori output kinerja dengan menggunakan rumus $\text{Persentase \%} = \text{Realisasi} / \text{Target}$.

4. Pembahasan

a) *Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. Hal ini dibuktikan dengan nilai Pearson Chi-Square sebesar 10.303a dengan nilai hasil Asymp. Sig. (2-sided) = 0,001 < 0,05, maka hipotesis pertama diterima. Skor terendah ditunjukkan pada indikator hubungan dengan rekan kerja, yaitu sebesar (4,1). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hubungan antara motivasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros acapkali kurang baik terjadi. Sebagai contoh pegawai yang bertugas di bagian keuangan mengeluhkan kinerja dari rekan-rekannya yang sering kali terlambat dalam mengumpulkan data harian laporan kinerja pertanggungjawaban yang diperoleh sehingga terjadi penumpukan data yang harus direkapitulasi. Keterlambatan seperti ini akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri karyawan di bagian keuangan tersebut, sehingga memunculkan sedikit masalah di antara sesama pegawai.

Sutrisno (2014: 124) mengemukakan bahwa motivasi yang merupakan proses psikologis dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari pegawai/ pegawai. Faktor Intern terdiri dari (a). Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. (b). Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. (c). Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain, jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri,

mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak bekerja dan sebagainya. (d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal seperti: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana, organisasi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat. (e). keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga.

Faktor ekstern meliputi (a). kondisi lingkungan kerja, lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. (b). kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghadapi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi organisasi untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik. (c). supervisi yang baik, fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat pekerjaan supervisi amat memengaruhi motivasi kerja pegawai. (d). adanya jaminan pekerjaan, setiap orang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk organisasi, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. (e). status dan tanggung jawab, status atau kebutuhan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan dalam tugas sehari-hari. (f). Peraturan yang Fleksibel, bagi organisasi besar, biasanya sudah diterapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat melindungi para pegawai. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara pegawai dengan organisasi, termasuk hak dan kewajiban para pegawai, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik.

Selanjutnya Menurut Stoner dan Freeman (2013:431), terdapat tiga perangkat variabel yang memengaruhi motivasi dalam organisasi, yaitu: (a). karakteristik Individu, adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. (b). karakteristik pekerjaan adalah sifat dari tugas pegawai dan meliputi jumlah tanggungjawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang orang peroleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri. Sebuah pekerjaan yang secara intrinsik memuaskan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada sebuah pekerjaan yang memuaskan (c). karakteristik situasi kerja adalah faktor-faktor dalam lingkungan kerja seseorang dan dapat memengaruhi motivasi kerja. Dari analisis pembahasan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya motivasi kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila motivasi kerja tidak baik maka menghasilkan kinerja pegawai yang tidak baik pula. Oleh sebab itu, untuk menginginkan motivasi kerja pegawai pada lembaga atau institusi pemerintahan berjalan dengan baik, maka sebaiknya setiap pegawai diberikan penghargaan (reward) agar mereka bersungguh-sungguh dan serius dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sehingga apa yang diharapkan dari sebuah lembaga atau institusi pemerintahan dapat berjalan secara optimal. Hal ini sejalan dengan riset mengenai kebutuhan akan prestasi, McClelland mendapatkan bahwa peraih prestasi tinggi membedakan diri mereka dari orang lain oleh hasrat mereka untuk menyesuaikan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi dimana mereka dapat mencapai tanggungjawab pribadi untuk menentukan pemecahan terhadap problem-problem, dimana mereka dapat menerima umpan balik yang cepat atau kinerja mereka sehingga mereka dapat mengetahui dengan mudah apakah mereka menjadi lebih baik atau tidak, dan dimana mereka dapat menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang (Robbins, 2010: 173). Kebutuhan akan kekuasaan (nPow-need for power) adalah hasrat untuk mempunyai dampak, berpengaruh, dan mengendalikan orang lain. Individu-individu dengan nPow yang tinggi menikmati untuk dibebani, bergulat untuk dapat memengaruhi orang lain, lebih menyukai ditempatkan didalam situasi kompetitif dan berorientasi status dan

cenderung lebih peduli akan prestise (gengsi) dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain daripada kinerja yang efektif (Robbins, 2010: 174).

b) Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. Hal ini dibuktikan dengan nilai Pearson Chi-Square sebesar 20.706a dengan nilai hasil Asymp. Sig. (2-sided) =0,000<0,05. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,030; maka hipotesis kedua diterima. Adapun Indikator insentif kerja dan bonus kerja memiliki skor terendah, yaitu sebesar (4,1). Hal ini menunjukkan bahwa insentif dan bonus kerja merupakan hal yang kurang dimiliki oleh sebagian pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. Sebagai contoh bahwa karyawan masih sering mengabaikan tugas yang menjadi kewajibannya, seperti pencapaian target promosi yang belum optimal dan keterlambatan pengumpulan rekapitulasi laporan harian sehingga bagian pariwisata sering kali mengalami kesulitan dalam melakukan promosi. Pada kasus ini terlihat bahwa pegawai masih didapati belum sepenuhnya bekerja optimal dalam menjalankan standar kerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros.

Fenomena lain yang masih sering ditemui adalah kurang adanya inovasi atau terobosan dalam mengembangkan Institusi Dinas kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. Hal ini disebabkan pegawai belum memiliki rasa kepemilikan (self belonging) dalam sebuah lembaga institusi pemerintahan, sehingga pegawai juga masih memiliki sikap yang apatis dalam menungkan ide dan gagasan untuk mengembangkan institusinya. Dalam hal ini, pandangan mengenai kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pegawai kontribusi jasa pada organisasi atau organisasi (Rivai, 2015: 357), sedangkan Simamora (2014: 442) menyatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh pegawai sebagai ganti kontibusinya kepada organisasi. Hasibuan (2014: 118) berpendapat bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Menurut Handoko (2015: 165) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari pekerjaan mereka tersebut. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai karena dapat merangsang pegawai untuk melakukan hal lebih dari apa yang diinginkan organisasi. Pemberian kompensasi memberikan manfaat bagi pegawai maupun bagi organisasi.

Menurut Notoadmojo dalam Putranto (2013: 4) manfaat kompensasi antara lain sebagai berikut: manfaat kompensasi bagi pegawai. (a) biaya hidup: pegawai bekerja untuk memperoleh gaji atau upah yang digunakan untuk biaya hidupnya, agar pegawai suatu organisasi dapat tetap mempunyai produktivitas yang optimal. (b) kepuasan: istilah dari evaluative yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. besarnya kompensasi yang diterima pegawai berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. sedangkan manfaat kompensasi bagi organisasi. (a) memperoleh pegawai yang bermutu dengan tingkat kompensasi yang diharapkan akan menarik lebih banyak calon pegawai yang mempunyai peluang yang lebih besar untuk memilih pegawai yang bermutu tinggi. (b) menciptakan loyalitas pegawai, dengan sistem pemberian kompensasi yang baik atau tinggi terhadap para pegawai maka loyalitas dalam suatu organisasi akan tercipta dengan sendirinya. (c) menunjukkan kesuksesan organisasi, tingkat kompensasi yang tinggi akan menunjukkan bahwa kondisi ataupun kualitas yang terdapat dalam suatu organisasi adalah hak karena organisasi itu mampu memberikan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi kinerja bagi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila pemberian kompensasi kinerja tidak dilakukan secara profesiona, maka akan menghasilkan kinerja yang tidak baik bagi institusi pemerintahan.

c) Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik nilai Pearson Chi-Square sebesar 11.727a dengan nilai hasil Asymp. Sig. (2-sided) =0,001<0,05. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros sebesar. Lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif serta tingkat disiplin pegawai yang rendah menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Hal ini dikarenakan pegawai yang cenderung kurang maksimal bekerja di lingkungan yang kurang nyaman dan merasa tidak terkontrol dengan disiplin yang rendah, sehingga beberapa capaian dan sasaran yang telah ditetapkan tidak tercapai. Pegawai akan lebih giat dalam bekerja di lingkungan kerja dan disiplin kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika lingkungan kerja baik dan tingkat kedisiplinan pegawai tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya. Lingkungan kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros dinilai kurang kondusif karena desain tempat kerja yang kurang menarik, ruangan kerja kurang luas, sehingga terjadi penumpukan berkas di berbagai sudut ruangan. Perbaikan terhadap lingkungan kerja dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan kenyamanan, ketenangan dan suasana kerja yang kondusif. Selain itu hubungan antar pegawai juga perlu diperhatikan untuk menghindari gesekan-gesekan sosial seperti misalnya kecemburuan sosial, konflik di tempat kerja, dan hubungan yang kurang harmonis lainnya. Diharapkan dengan perlakuan seperti itu akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga kinerjanya lebih optimal. Disiplin kerja yang diterapkan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros masih belum maksimal dikarenakan masih belum menggunakan standar yang baik, sehingga pegawai cenderung melakukan tindakan indisipliner.

Ketidakdisiplinan yang dilakukan pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros dapat menjadikan target-target yang telah ditetapkan oleh institusi tidak dapat tercapai secara optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari fenomena keterlambatan jam masuk pegawai dalam menangani tugas hingga pelaporannya. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Maros yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif cenderung memberikan rasa nyaman kepada pegawai, sehingga mereka akan terdorong untuk bekerja dengan baik pula. Pegawai yang terdorong untuk bekerja dengan baik di institusi pemerintahan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai itu sendiri. Namun demikian, tingkat disiplin yang rendah akan memicu tindakan indisipliner dari pegawai sehingga pegawai akan bekerja sesuka hati mereka tanpa mempedulikan target-target yang telah ditetapkan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros.

Lingkungan kerja yang baik tanpa didukung disiplin kerja yang baik maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang kurang maksimal. Lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung di tempat bekerja seringkali menimbulkan masalah terutama kurang nyamannya pegawai dalam bekerja. Ketika suasana kurang nyaman ini tercipta, maka kualitas pekerjaan pegawai akan menurun yang berkorelasi dengan menurunnya kinerja pegawai. Meskipun demikian, tingkat disiplin pegawai yang baik dapat memberikan sumbangsih bagi pegawai dalam capaian target-target yang telah ditetapkan sebelumnya. Pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi seringkali menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Dapat dianalogikan bahwa, tingkat disiplin yang tinggi tanpa di dukung oleh lingkungan kerja yang baik belum mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros, sehingga diperlukan dukungan secara simultan dan berkelanjutan. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pada lingkungan kerja yang baik didukung dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya pada lingkungan kerja kurang baik dan tingkat kedisiplinan yang rendah akan

menghasilkan kualitas kinerja pegawai yang kurang baik. Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros

Keterbatasan Penelitian:

1. Masih banyak variabel lain yang mungkin akan memengaruhi kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga dapat dinilai data yang diperoleh dari jawaban responden terbatas dan belum cukup untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros.

5. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros
 - a) Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros disarankan untuk selalu mengontrol hubungan antar sesama pegawai guna mencegah dan mengurangi terjadinya gesekan hubungan sosial di tempat kerja. Selain itu juga disarankan agar dilakukan monitoring dan evaluasi mingguan atau bulanan terkait masalah di antara sesama pegawai guna senantiasa menciptakan hubungan yang harmonis. Hal lain yang perlu dipertimbangkan adalah pengadaan refreshing bersama sebagai sarana mempererat tali silaturahmi di antara sesama pegawai, sehingga pegawai merasa nyaman baik di dalam maupun di luar jam kerja. Apabila hubungan pegawai terlihat harmonis dan baik maka pegawai cenderung nyaman dalam bekerja, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.
 - b) Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros disarankan untuk lebih tegas dalam menghadapi sikap pegawai yang dinilai kurang disiplin dalam bekerja. Pimpinan disarankan juga untuk lebih ketat dan tegas dalam mengontrol pelaksanaan peraturan oleh pegawai bertujuan guna melaksanakan peraturan dengan kesadaran dirinya sendiri. Pemberian penghargaan dan sanksi (reward and punishment) yang tepat juga perlu dipertimbangkan guna mendapatkan hasil yang diinginkan demi kebaikan perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai isu-isu yang sejenis dan objek lain pada umumnya dengan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kontribusi dari pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai hanya sebesar 6,9 % terhadap kinerja pegawai yang dengan demikian masih banyak faktor lain yang dapat memberikan pengaruh dalam penelitian yang sebidang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Indonesia: Jakarta
- Akusita, Eny. 2001. Pengaruh Karakteristik Dan Faktor Kondisi Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas Di Kabupaten Pati. Tesis. Universitas Diponegoro. Dipublikasikan.
- Akob, M., Yantahin, M., Ilyas, G. B., Hala, Y., & Putra, A. H. P. K. (2021). Element of Marketing: SERVQUAL Toward Patient Loyalty in the Private Hospital Sector. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(1), 419-430.

- Alex, S, Nitisemito, (2005). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Graha Indonesia. Jakarta
- Almigo, Nuzsep, 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Hubungan Produktivitas Kerja Pegawai, Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma, Palembang. Vol 1 No 1, pp. 50-60
- Ambar, Teguh Susistiyani. 2003. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arafah. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Pegawai Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta. Tesis Penelitian. Surakarta
- Ardana, Komang; Wayan Mujiati, Wayan Mudiarta Utama. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arep, Ishak , Hendri Tanjung, 2003, *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Amin D. Lotfizadeh, Timothy L. Edwards & Alan Poling, 2014. Motivating Operations in the Journal of Organizational Behavior Management: Review and Discussion of Relevant Articles. Pages 69-103 | Published online: 04 Jun 2014. <https://doi.org/10.1080/01608061.2014.914010>
- Bernardin, Russel. 2014. *Manajemen Motivasi*. Edisi Pertama. Graha Indonesia. Jakarta.
- Buchori Nahar, Harry Indratjahyo dan Guswandi, 2020. The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance Through Job Satisfaction at PT. Seoilindo Primatama Bekasi. *International Journal of Business and Social Science Research*, Vol: 1, Issue: 1 September/2020 <https://ijbssrnet.com/index.php/ijbssr>. DOI. 10.47742/ijbssr.v1n1p2.
- Byars, Rue. 2014. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Chaundary, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Erlangga.
- Dessler, 2014. *Manajemen Motivasi dan Sumber Daya Manusia*. Gramedia: Jakarta
- Dharma, Surya. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah, I Gede Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Journal Manajemen, Strategi Bisins dan Kewira Usaha*. Vol. 6, No 2, pp. 174-184.
- Dwi, Cahya, Indra. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang. Skripsi Penelitian. Semarang
- Dwipayana. 2014. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. Tesis Penelitian. Semarang
- Gathungu et, al. 2013, *Manajemen Motivasi*. Edisi Pertama. Graha Indonesia. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson et, al. 2013. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ginanjar, Erwin. 2016. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Tesis Penelitian. Jakarta
- Gomes, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI Yogyakarta
- Gorda, IGN. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2. ASTABRATA Bali Denpasar bekerja sama dengan STIE Satya Dharma Singaraja
- Handoko. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Erlangga. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani 2015. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hermanto. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga Belas. Erlangga: Jakarta
- Herzberg, Frederick. 1966. *Work and The Nature of Man*.
- Ilyas. 2011. *Teori Motivasi*. Edisi Pertama. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Ilyas, G. B., Rahmi, S., Tamsah, H., Munir, A. R., & Putra, A. H. P. K. (2020). Reflective Model of Brand Awareness on Repurchase Intention and Customer Satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(9), 427-438.
- Irawan, Prasetya, dkk. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi.
- Janseen, Hasibuan Malayu, SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Manulang. 2012. *Kompensasi dan Tunjangan*. Bumi Karsa: Jakarta
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara AP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Rosdakarya.
- Manyoto. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Mamoon Allan dengan judul *The Relationship between Work Motivations, Job Autonomy, Emotional Burnout and Job Satisfaction among Women Working in Tourism in Jordan*. Issue Year: X/2019, Issue No: 02 (34), Page Range: 328-339, *Journal of Environmental Management and Tourism (JEMT)*.
- Mathis Robert I, & Jackson H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

- Media Prakoso. 2016. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta. Tesis Penelitian. Jakarta.
- Moeheryono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Penerbit Ghalai Indonesia: Bogor.
- Mudiarta. 2001. Manajemen Kinerja. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar A. S. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta. UI Press
- Murty, Hary., Veronika Agustini Srimulyani. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kota Madiun. *Journal Riset Manajemen dan Akutansi*. Vol 1, No 1. pp. 10-17.
- Nitisemito, A. S. 1992. Manajemen Personalialia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugi, Keran, Kristina. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tengah Tangerang. Tesis Penelitian. Tangerang
- Notoatmojo. Soekidjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta.
- PaulPhillips & EmmaZavarrone. 2017. Progress in Tourism Management Performance measurement in tourism firms: A content analytical meta-approach. *Journal of Tourism Management*, Volume 59, April 2017, Pages 36-56.
- Rivai, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi: Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. 2003. Perilaku Organisasi. Edisi 1-Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku organisasi (Alih Bahasa Drs. Benjamin Molan). Edisi Bahasa Indonesia. Klaten. PT Intan Sejati
- Robbins, Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen P.-Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi 2- Buku 1. Jakarta. Salemba Empat.
- Robert L. Mathis dan Jhon H. Jakson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1. Jakarta. Salemba Empat.
- Sarwoko, Endi. 2011. Kajian Empiris Entrepreneur Intention Mahasiswa, *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol XVI, No 2, hal. 126 - 135.
- Saydam, G. (1996). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gunung Agung.
- Schultz, G. S., Sibbald, R. G., Falanga, V., Ayello, E. A., Dowsett, C., Harding, K., ... & Vanscheidt, W. (2006). Wound bed preparation: a systematic approach to wound management. *Wound repair and regeneration*, 11(s1), S1-S28.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2009). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2004. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi II. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soetjipto, Budi W. (2004). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Editor: A. Usmara. Yogyakarta: Asmara Books.
- Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Keduabelas. 2008. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Sugiyono 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RdanD. Cetakan Ke 17. Bandung. Alfabeta.
- Suprayetno. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta. Erlangga.
- Suprihanto, John. 2007. Perilaku Organisasi. Yogyakarta. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. YKPN
- Supriyono. 2011. Manajemen Motivasi. Edisi Pertama. Alfabeta : Bandung.
- Sutrisno, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga: Jakarta
- Sofiandi, Herman. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Graha Media: Jakarta.
- Swietenia. 2015. Manajemen Motivasi. Penerbit Erlangga: Bandung
- Tang, T. L. P., Luna-Arocas, R., Sutarso, T., dan Tang, D. S. H. 2004. Does the love of money moderate and mediate the income-pay satisfaction relationship? *Journal of Managerial Psychology*, Vol 2, pp.111-135
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. Manajemen Publik. Gramedia Widiasarana Indonesia: Jakarta.
- Terry, George R. (2006). Principles of Management. Bandung: Alumni.
- Wahed. 2011. Manajemen Motivasi. Edisi kedua. Penerbit Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Walpole, Ronal E. 2001. Pengantar Statistika. Edisi ketiga. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Wati, Sukma. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai RRI Yogyakarta. Tesis Penelitian. Yogyakarta
- Wiabisono, Dermawan. 2006. Manajemen kinerja. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta
- Yuliana, Dwi. 2016. Pengaruh Kemampuan Interlektual dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Diklat Produktif Penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen. Skripsi Penelitian. Kebumen.
- Yvonne Garbers & Udo Konrad. 2013. The effect of financial incentives on performance: A quantitative review of individual and team-based financial incentives. *Journal of occupational and organizational psychology*. First published: 05 October 2013. <https://doi.org/10.1111/joop.12039>.