

## Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Desa Wisata Pa“tengko Kabupaten Tana Toraja

Nurhasni Batara<sup>1\*</sup>, Althon K. Pongtuluran<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Kristen Indonesia Toraja, Indonesia

[risaldyadi53@gmail.com](mailto:risaldyadi53@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [althonkp@yahoo.com](mailto:althonkp@yahoo.com)<sup>2</sup>

Alamat: Jl. Mayor Jendral Sutoyo No.2, RT.5/RW.11, Cawang, Kec. Kramat jati, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13630

Korespondensi penulis: [risaldyadi53@gmail.com](mailto:risaldyadi53@gmail.com)

**Abstract:** *The purpose of this research is to determine the effect of motivation and compensation on employee performance in the Pa“tengko Tourism Village. The type of research used is quantitative research. The population in this research is all 32 employees in the Pa“tengko Tourism Village and the sample used is saturated sampling. That is, the entire population was sampled. The methods used in this research include Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Regression Test, t Test (Partial), f Test (Simultaneous), Correlation Test and Determination Test (R<sup>2</sup>). The data was processed using SPSS software version 26. The results of this research show that (1) motivation has a positive and significant effect on employee performance in Pa“tengko Tourism Village. (2) compensation has a positive and significant effect on employee performance in Pa“tengko Tourism Village. (3) motivation and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance in the Pa“tengko Tourism Village.*

**Keywords:** *Motivation, Compensation, Employee Performance, Tourism*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Desa Wisata Pa“tengko. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan di Desa Wisata Pa“tengko sebanyak 32 orang dan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linear Berganda, Uji t (Parsial), Uji f (Simultan), Uji Korelasi dan Uji Determinasi (R<sup>2</sup>). Data diolah dengan menggunakan software SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Desa Wisata Pa“tengko. (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Desa Wisata Pa“tengko. (3) motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Desa Wisata Pa“tengko

**Kata Kunci:** Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Wisata.

### 1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, yang merupakan proses untuk memulai, mempertahankan, dan membimbing tindakan yang terarah pada tujuan. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan komitmen kerja yang tinggi, merasa terdorong untuk mencapai tujuan yang mulia, dan melibatkan diri secara aktif dalam pekerjaan untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga mendorong partisipasi karyawan dalam pekerjaan dan tugas yang diberikan, berdampak pada kinerja yang berkelanjutan. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh Adawiyah (2020) di Pariwisata Umbul Square Madiun.

Selain motivasi, faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, yang mencakup segala bentuk penghargaan dan fasilitas yang diberikan kepada

karyawan. Kompensasi dapat berupa gaji, insentif, upah, tunjangan, dan kondisi lingkungan kerja serta jenjang karir. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan semangat karyawan dalam menghasilkan ide-ide baru dan meningkatkan kinerja mereka. Studi yang dilakukan oleh Masyhur (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif, meskipun tidak signifikan, terhadap kinerja karyawan di Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik. Hal ini menunjukkan pentingnya kompensasi yang memadai bagi karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan memperbaiki kinerja mereka. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik sangat penting bagi perusahaan agar dapat bersaing dalam dunia bisnis yang kompetitif.

Kondisi persaingan membuat perusahaan dituntut untuk dapat berkembang dan meningkatkan daya saingnya terutama pada sektor pariwisata. Sektor pariwisata perlu dikembangkan karena sektor pariwisata telah memberikan kontribusi yang nyata dalam pengelolaan devisa negara, pendapatan asli daerah dan pendapatan masyarakat yang tercipta dari usaha kepariwisataan yang dikembangkan dan juga membuka lapangan kerja serta penyerapan tenaga kerjayang tinggi (Sutono et al., 2019). Dengan adanya pariwisata, negara akan mendapatkan pemasukan dari pendapatan objek wisata (Pradikta, 2013).

Desa Wisata Pa'tengko merupakan salah satu desa wisata yang ada di Tana Toraja. Terletak di Lembang Pa'tengko, Kecamatan Mengkendek, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan. Desa Wisata Pa'tengko merupakan objek wisata yang dikelola oleh BUMDES Sikamali milik pemerintah Lembang Pa'tengko. Desa Wisata Pa'tengko menawarkan wisata hutan pinus yang rimbun. Wisata hutan pinus sendiri yang ada di Tana Toraja sudah ada beberapa, sehingga di Desa Wisata Pa'tengko mengalami masalah persaingan. Oleh sebab itu, pengembangan kinerja karyawan harus dimiliki agar di Desa Wisata Pa'tengko dapat bersaing dengan objek wisata hutan pinus yang lain.

Berdasarkan pemaparan tersebut penulis tertarik untuk mengangkat judul “ Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Desa Wisata Pa'tengko Kabupaten Tana Toraja”.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **Motivasi**

Motive (motif) merupakan dorongan yang terhubung dengan kebutuhan individu yang diperlukan agar karyawan dapat beradaptasi dengan lingkungannya (Mangkunegara, 2014). Motivasi umumnya timbul dari sikap karyawan dalam menghadapi berbagai situasi kerja di dalam organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang memacu seorang karyawan

secara terarah dan fokus untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental yang positif dan kuat dari karyawan terhadap situasi kerja akan memperkuat motivasi mereka untuk mencapai kinerja optimal yang diinginkan oleh perusahaan. Definisi motivasi menurut berbagai ahli adalah:

- a. Motivasi adalah upaya yang dilakukan agar dapat mendorong semangat bekerja seseorang sehingga mau bekerja dan memberikan secara optimal keahlian dan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi dan juga keinginan, tujuan, pemenuhan kebutuhan serta kepuasan dapat dirangsang dan dipengaruhi oleh perilaku seseorang (Sunyoto, 2015).
- b. Motivasi adalah istilah yang dapat digunakan untuk menentukan adanya kebutuhan dan dorongan (Riniwati, 2016).
- c. Motivasi adalah serangkaian nilai dan sikap yang dapat mempengaruhi seseorang dalam pencapaian sebuah hal yang lebih spesifik (Rivai, 2015).
- d. Motivasi adalah tindakan yang memiliki usaha sesuai dengan kebutuhan dan kondisi individu (Sedarmayanti, 2014).
- e. Motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego dan perwujudan diri dimana kebutuhan tersebut akan membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan lebih rendah telah terpenuhi (Adha et al., 2019)

Indikator motivasi (Adha et al., 2019) yaitu kebutuhan Fisik; kebutuhan akan fasilitas penunjang yang akan didapatkan di tempat kerja seperti fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas di tempat kerja, kebutuhan social; kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama didalam masyarakat dimana kebutuhan tersebut harus dipenuhi bersama-sama contohnya interaksi yang baik antar sesame, kebutuhan rasa aman; kebutuhan akan rasa aman seperti rasa aman fisik, ketergantungan, stabilitas, perlindungan dan kebebasan dari rasa yang mengancam seperti cemas, bahaya dan takut, kebutuhan dorongan mencapai tujuan; kebutuhan akan dorongan untuk mencapaisesuatu yang diinginkan seperti motivasi dari pimpinan, kebutuhan akan penghargaan; kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang seperti kebutuhan akan status, perhatian, reputasi dan kemuliaan.

### **Kompensasi**

Kompensasi dapat dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, dimana pada evaluasi pekerjaan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati keadilan atau equity dan kelayakan atau wort (Kasmuni, et al., 2016). Adapun definisi Kompensasi yaitu:

- a. Kompensasi adalah faktor yang dapat menentukan standar kehidupan normal dan standar kehidupan yang dapat memungkinkan karyawan atau pegawai dapat bekerja penuh dengan dedikasi loyalitas yang tinggi (Khasana, 2016).
- b. Kompensasi merupakan bentuk timbal jasa yang diberikan sebagai penghargaan terhadap pekerjaan dan kontribusi karyawan kepada organisasi (Enny, 2019).
- c. Kompensasi merupakan bentuk pengembalian finansial dan tunjangan yang diberikan pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Akbar, et al., 2021).
- d. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (Sutrisno, 2017).
- e. Kompensasi adalah terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial yang diterima oleh karena adanya hubungan kepegawaian dengan organisasi (Simamora, 2015)

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawannya sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

### **Kinerja Karyawan**

Keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas di dukung oleh kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil dari kerja yang dilakukan secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja merupakan hasil dari kerja yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sehingga dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dapat terwujud.

Indikator kinerja karyawan (Suparyadi, 2015) yaitu:

- a. Kuantitas adalah pengeluaran yang dihasilkan oleh karyawan dalam membuat barang yang dapat digunakan oleh pelanggan sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai dengan target, kurang dari target atau justru melebihi target.
- b. Kualitas adalah bagaimana kesesuaian dengan standar kualitas yang diterapkan oleh perusahaan atau organisasi sehingga dapat diketahui
- c. apakah sudah sesuai dengan standar, kurang dari standar atau melebihi standar yang telah ditetapkan.
- d. Ketepatan waktu adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tenggang waktu yang ditentukan.

- e. Kreativitas adalah kemampuan karyawan dalam mengembangkan gagasan, ide dan daya cipta untuk mempercepat pelaksanaan pekerjaan dan meminimalisir masalah atau hambatan yang timbul.
- f. Kerjasama adalah hubungan antara karyawan atau orang lain (atasandan rekan kerja) dalam melakukan pekerjaan.

### **Pengembangan Hipotesis**

Motivasi memiliki potensi untuk mendorong harapan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, dan akhirnya mendapatkan imbalan yang diinginkan. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Adawiyah (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pariwisata Umbul Square Madiun.

Tingkat kompensasi yang lebih tinggi cenderung berdampak positif pada kinerja karyawan. Namun, seperti yang diungkapkan dalam penelitian oleh Masyhur (2022), meskipun berpengaruh secara positif, hubungan antarkompensasi dan kinerja karyawan di Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima mungkin belum mencukupi kebutuhan hidup karyawan. Karyawan mengharapkan agar gaji yang mereka terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, dan ketidakpuasan terhadap gaji tersebut mungkin mempengaruhi kinerja karyawan di Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik.

Penelitian yang dilakukan oleh Fernanda (2016) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Fernanda, 2016) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta.

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Desa Wisata Pa<sup>o</sup>tengko Kabupaten Tana Toraja.

H2: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Desa Wisata Pa<sup>o</sup>tengko Kabupaten Tana Toraja.

H3: Diduga motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Desa Wisata Pa<sup>o</sup>tengko Kabupaten Tana Toraja.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis dan Sumber data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah dari penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan

#### Populasi dan sampel

Populasi terdiri atas subjek/ objek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiono, 2014). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada Desa Wisata Pa''tengko. Jumlah populasi pada penelitian ini ada 32 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki keadaan dan ciri-ciri tertentu yang akan diteliti. Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 32 orang.

#### Defenisi Operasional Variabel dan Indikator

**Tabel 1**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Motivasi (X1)	Motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti fisiologi, rasa aman, sosial, ego dan diri dimana kebutuhan tersebut akan membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan lebih rendah telah terpenuhi (Adha et al., 2019)	1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan rasa 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan
Kompensasi(X2)	Kompensasi adalah terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial yang diterima oleh karena adanya hubungan kepegawaian dengan organisasi (Simamora,2015)	1. Upah 2. Fasilitas
Kinerja (Y)	Kinerja adalah masalah dalam kehidupan sebuah organisasi karena di dalam organisasi dalam mencapai tujuan atau tidak sangat tergantung pada bagaimana kinerja yang ditunjukkan oleh karyawannya (Suparyadi, 2015).	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kreativitas 5. Kerjasama

*Sumber: Data diolah*

### Teknik Analisa Data

Tahap-tahap analisis data dalam penelitian ini meliputi

- Uji Instrumen Penelitian ( Uji validitas, uji realibilitas)
- Asumsi Klasik ( Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas)
- Uji Hipotesis ( Regresi linear sederhana, uji t)

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 2**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	10,089		1,424	,165
	Motivasi	,381	,397	2,540	,017
	Kompensasi	,399	,337	2,158	,039

*Dependent Variable: Kinerja Sumber: data diolah 2024*

Berdasarkan tabel diatas hasil uji persamaan regresi linear berganda menunjukkan bahwa:

$$Y = 10,089 + 0,381X_1 + 0,399X_2 + e$$

- Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai konstanta sebesar 10,089 nilai ini menunjukkan besarnya kinerja karyawan jika tidak dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi pada  $X_1$  dan  $X_2 = 0$
- Nilai koefisien motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,381 menunjukkan bahwa jika motivasi ( $X_1$ ) naik satu satuan maka pengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,381 satuan. Begitupun sebaliknya jika motivasi ( $X_1$ ) turun satu satuan maka pengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) akan turun sebesar 0,381 satuan.
- Nilai koefisien kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,399 menunjukkan bahwa jika kompensasi ( $X_2$ ) naik satu satuan maka pengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,399 satuan. Begitupun sebaliknya jika kompensasi ( $X_1$ ) turun satu satuan maka pengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) akan turun sebesar 0,399.

**Uji t (Secara Parsial)**

**Tabel 3 Hasil Uji Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10,089	7,083		1,424	,165
	Motivasi	,381	,150	,397	2,540	,017
	Kompensasi	,399	,185	,337	2,158	,039

*Dependent Variable: Kinerja Sumber: data diolah 2024*

Berdasarkan hasil output SPSS diatas diketahui bahwa:

- a. Nilai t hitung variabel motivasi (X1) sebesar 2,540, dan nilai t tabel sebesar 2,042. Karena  $0,342 > 2,042$ . Sedangkan signifikan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karena nilai signifikan  $<$  nilai probabilitas ( $0,017 < 0,05$ ). Yang diartikan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.
- b. Nilai t hitung variabel kompensasi (X2) sebesar 2,158 dan nilai t tabel sebesar 2,042. Jadi  $2,158 > 2,042$ . Sedangkan signifikan variabel kompensasi  $<$  nilai probabilitas ( $0,039 < 0,05$ ). Artinya bahwa variabel kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

**Uji F (Secara Simultan)**

**Tabel 4 Hasil Uji Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95,982	2	47,991	6,326	,005 <sup>b</sup>
	Residual	220,018	29	7,587		
	Total	316,000	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

*Sumber: data diolah 2024*

Berdasarkan tabel diatas nilai F hitung sebesar 6,326 dan F tabel sebesar 3,32. Jadi  $6,326 > 3,32$ . Dengan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan variabel kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

## Pembahasan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Desa Wisata Pa'tengko Kabupaten Tana Toraja. Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan di Desa Wisata Pa'tengko dipengaruhi signifikan oleh motivasi. Temuan uji t hitung  $>$  t tabel ( $2,540 < 2,042$ ) dan nilai signifikan  $0,017 < 0,05$  menunjukkan hal tersebut.

Hasil kinerja dipengaruhi oleh motivasi yang bagus atau motivasi yang rendah. Motivasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang buruk atau tidak tercapai hasil kinerja yang optimal. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja ditunjang dengan adanya fasilitas yang didapatkan ditempat kerja sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja, adanya hubungan yang baik antar karyawan, rasa aman dalam bekerja artinya tidak ada tekanan dari pihak manapun, motivasi dari orang terdekat dan pimpinan serta pemberian penghargaan seperti pujian dari orang terdekat dan pimpinan akan memberikan semangat karyawan dalam bekerja sehingga hasil kerja yang dihasilkan optimal atau dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Slamet dan Muhamad (2023) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Objek Wisata Danau Situ Tunggilis Desa Sitisari Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Desa Wisata Pa'tengko Kabupaten Tana Toraja. Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan di Desa Wisata Pa'tengko dipengaruhi signifikan oleh kompensasi. Temuan uji t hitung  $>$  t tabel ( $2,158 < 2,042$ ) dan nilai signifikan  $0,039 < 0,05$  menunjukkan hal tersebut. Kompensasi yang sesuai akan berdampak baik terhadap kinerja. Artinya jika kompensasi yang diberikan sesuai maka kinerja karyawan akan baik. Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja dengan adanya pemberian upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan serta adanya fasilitas penunjang ditempat kerja yang dapat dinikmati oleh karyawan dan wisatawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masyhur dan Atmajawati (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Desa Wisata Pa'tengko Kabupaten Tana Toraja. Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan di Desa Wisata Pa'tengko dipengaruhi signifikan oleh motivasi dan kompensasi. Temuan uji F hitung  $> F$  tabel ( $6,326 > 3,32$ ) dan nilai signifikan  $0,005$

$< 0,05$  menunjukkan hal tersebut. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja bermutu tinggi dan kemampuan kerja yang dicapai karyawan selama bekerja sepadan dengan kewajiban bekerja yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat meningkat karena karyawan merasa dihargai dan nyaman dalam berkegiatan yang paling penting adanya dorongan dari orang terdekat dan pimpinan serta karyawan mendapatkan upah yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fernanda, Rahadian (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta yang menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.

## **5. SIMPULAN**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Desa Wisata Pa'tengko Kabupaten Tana Toraja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Desa Wisata Pa'tengko Kabupaten Tana Toraja. Motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Desa Wisata Pa'tengko Kabupaten Tana Toraja.

Diharapkan kepada pengurus di Desa Wisata Pa'tengko untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan pemberian motivasi dan kompensasi agar di Desa Wisata Pa'tengko dapat berkembang dan bersaing dengan wisata lain.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adawiyah, Amalina Robingatul (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pariwisata Umbul Square Madiun.
- 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.

- Akbar, M. F., Pamulang, U., & Wijoyo, H. (2021). Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Bintoro dan Daryanto.(2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.Yogyakarta: Gava Media.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fernanda, Rahadian. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta. Vol: 2.
- Ganchoo, Sukree. (2020). “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kreativitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di PT. Indoworld Mojekerto).
- Ghozali, Iman, (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, EdisiKeempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gopalan, V., Aida, J., Bakar, A, Zulkifli, A N., Alwi, A, Mat, R C. Mat, R C. (2017). A Review of The Motivation Theories in Learning. The 2nd International Conference on Applied Science and Technology, 020043(7), 1-7.
- Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas. (2018), Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 4 Tahun 2018 ISSN:2338-9605.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Press.
- Kasmuni, A., Maria, M., & Wulan, H.S. (2016).Pengaruh kompensasi,pendidikan danpelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT.WOODDEXINDO Semarang. Journal ofManagement. 2(2): 1-11.
- Kaswan. (2013). Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan KinerjaSDM. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia.Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar. P. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mansyur, Ayu Nur Aulia., Atmajawati, Yayah. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.Vol:11.
- Ngo, L. V., Nguyen, N. P., Lee, J., & Andonopoulos, V. (2020). “Mindfulness and Job Performance: Does Creativity Matter?”. Australasian Marketing Journal,28 (3), 117-123.
- Pradikta, A. (2013). Strategi Pengembangan Obyek Wisata Waduk Gunungrowo Indah Dalam Upaya Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (Pad) Kabupaten Pati. Economics Development Analysis Journal, 2(4), 246–256.

- Simamora. (2015). Kerangka Penelitian Kompensasi (14th ed.). Jakarta: SalembaEmpat.
- Slamet, Turah., Muhamad, Yusuf. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Objek Wisata Danau Situ Tunggilis Desa Sitisari Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. Vol. 6.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: Andi Offset.
- Supriyanto, Achmad Sani. (2013). Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. alang: UIN Maliki Press.
- Sutono, A, Rahmono, R, W, Sumaryadi, Puksi, F. (2019). Rencana Strategis Pengembangan Pariwisata Halal 2019-2024. Jakarta: Kementerian Pariwisata.