

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KOTA MANADO**

**THE EFFECT OF WORK ABILITY AND FINANCIAL COMPENSATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE IN THE MANADO CITY TOURISM OFFICE**

Oleh :

Sagita Lengkong¹

Hizkia Jacky Utusan²

Dea Astuti Sumanta³

Glorya Lumenta⁴

Githa C. Manopode⁵

Vicky Ratulangi⁶

Joubert B. Maramis⁷

1234567 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[1Sagitalengkong866@gmail.com](mailto:Sagitalengkong866@gmail.com)

[2Deasumanta01@gmail.com](mailto:Deasumanta01@gmail.com)

[3gloryahaidylumenta@gmail.com](mailto:gloryahaidylumenta@gmail.com)

[4githamanapode@gmail.com](mailto:githamanapode@gmail.com)

[5ratulangivicky88@gmail.com](mailto:ratulangivicky88@gmail.com)

[6hizkiautusan26@gmail.com](mailto:hizkiautusan26@gmail.com)

[7joubertmaramis@unsrat.ac.id](mailto:joubertmaramis@unsrat.ac.id)

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan kekuatan dalam keberhasilan suatu organisasi, Jika perusahaan tidak memiliki SDM yang memadai maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai di dinas Pariwisata Kota Manado. Penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif. Sampel yang diambil dalam penelitian ini pegawai yang ada di Dinas Pariwisata Kota Manado yaitu 34 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan kuesioner dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), Uji F dan t.

Kata Kunci: Kemampuan kerja, kompensasi finansial, kinerja pegawai

Abstract: Human resources are a strength in the success of an organization. If a company does not have adequate human resources, the company will not develop properly. This study aims to determine the effect of ability and financial compensation on employee performance at the Manado City Tourism Office. This study uses quantitative research. The samples taken in this study were employees at the Manado City Tourism Office, namely 34 samples. Data collection techniques used questionnaires and observation. Data analysis techniques used are validity and reliability tests, classic assumption tests such as normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, coefficient of determination (R^2), F and t tests.

Keywords: Work ability, financial compensation, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Jika perusahaan tidak memiliki SDM yang memadai maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik, memiliki kompetensi,

ISSN 2303-1174 S. Lengkong., H. Utusan., D. Sumanta G. Lumenta G. Manopode V. Ratulangi J B.Maramis memiliki kualitas kinerja, yang mampu diberdayakan oleh perusahaan dengan sebaik mungkin. Evaluasi kinerja karyawan penting dilakukan untuk memfokuskan karyawan pada tujuan dan perencanaan perusahaan, serta pengembangan karyawan itu sendiri. Ada berbagai faktor yang mempengaruhi tinggi dan rendahnya kinerja karyawan, khususnya faktor kompensasi finansial dan kemampuan kerja. Kinerja berkaitan dengan konsep kemampuan kerja, Kinerja yang baik dihasilkan jika karyawan memiliki kemampuan kerja untuk mendukung kegiatan mereka di tempat kerja.

Kinerja Karyawan dapat ditingkatkan apabila kompensasi finansial diberikan tepat waktunya, dan pihak manajemen instansi bisa mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa harapan-harapan diakui terhadap hasil kerjanya. Kompensasi dan Kinerja memiliki keterkaitan yang mendasar, Hal ini menandakan bahwa pemberian kompensasi finansial yang baik maka kinerja karyawan akan tetap terjaga karena para karyawan merasakan sangat dihargai oleh organisasinya.

Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kemampuan Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. setiap organisasi atau perusahaan di antaranya Dinas Pariwisata kota Manado harus memperhatikan kemampuan kerja karena sangat mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan yang bekerja, jika kurangnya kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta tidak adanya efisiensi waktu dalam bekerja tidak akan tercapainya hasil yang maksimal.

Kompensasi dapat dijadikan sebagai strategi bagi perusahaan untuk meningkatkan kondisi kinerja dari karyawannya. Apabila dikaitkan antara kinerja dengan kompensasi, sudah selayaknya karyawan yang mempunyai tingkat produktivitas tinggi memperoleh kompensasi yang lebih besar. Kompensasi yang diberikan berdasarkan kinerja sangat kuat pengaruhnya pada perusahaan yang menetapkan target secara kuantitas, oleh karena itu kompensasi dapat dijadikan motivator dalam perilaku organisasi.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Besarnya hasil yang telah dicapai atau yang diberikan seorang karyawan terhadap kemajuan serta perkembangan perusahaannya disebut juga kinerja.

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kota Manado adalah salah satu dari dinas pemerintah provinsi Kota Manado. Dalam hal ini Dinas Pariwisata kota Manado selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan. Ada beberapa masalah yang ditemukan dalam perusahaan ini, salah satunya adalah hal ketetapan waktu penyelesaian pengerjaan proyek. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kinerja dari setiap karyawan melalui Kompensasi Finansial dan Kemampuan kerja yang dapat memaksimalkan waktu pengerjaan proyek.

Tujuan Penelitian:

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pariwisata kota Manado
2. Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pariwisata kota Manado
3. Kemampuan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pariwisata kota Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Kemampuan Kerja

Gibson (2009) Kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya, kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaannya. Blanchard dan Hersey (2013) menyatakan kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Indikator kemampuan kerja yaitu kesanggupan kerja, pendidikan, masa kerja.

Kompensasi Finansial

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan, baik yang berupa uang maupun bukan (Wahjono, 2015:150).

Hasibuan (2003: 118) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Jadi kompensasi dapat didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan

Kinerja Pegawai

Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Indikator Kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

Penelitian Terdahulu

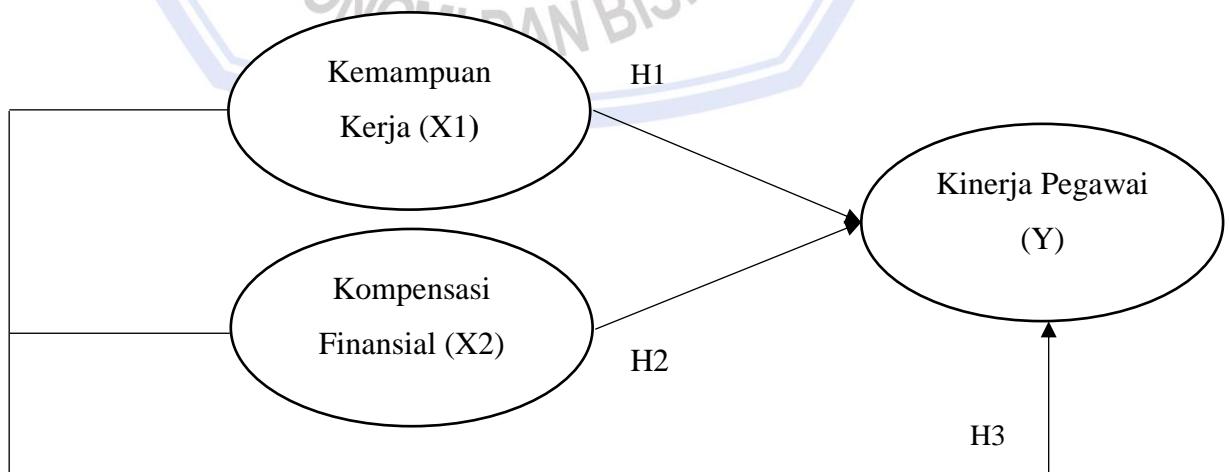
Maychel Wuwungan, Olivia S. Nelwan, Yantje Uhing (2020) judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo di Cabang Utama. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Utama.

Paruru (2016) Judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif untuk menjelaskan pengaruh variabel satu terhadap variabel lainnya. Populasi sebanyak 68 karyawan PT. Air Manado. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti semakin tinggi Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan maka akan semakin baik pula Kinerja Karyawan tersebut.

Danny Hendra Irawan (2014) judul penelitian ini adalah Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sedangkan kompensasi non finansial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Tanod Nanda Aromega, Christoffel Kojo, Victor P.K. Lengkong (2019) judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado. Hasil Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yuta Hotel Manado.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Kajian Teori, 2022

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1: Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H2: Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H3: Kemampuan Kerja dan Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode assosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013:11) adalah merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai Dinas Pariwisata kota Manado. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yaitu observasi dengan pengamatan secara langsung pada objek penelitian yaitu pegawai menggunakan kuesioner.

Teknik analisis data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R²), Uji F dan t.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reabilitas pada setiap pernyataan variabel independent dan dependen :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Item	Person Cor	Nilai Signifikansi	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
Kemampuan Kerja	X1.1	0,720	0,000	VALID	0,653	REALIABEL
	X1.2	0,688	0,000	VALID		
	X1.3	0,731	0,000	VALID		
	X1.4	0,699	0,000	VALID		
Kompenasi Finansial	X2.1	0,697	0,000	VALID	0,627	REALIABEL
	X2.2	0,636	0,000	VALID		
	X2.3	0,743	0,000	VALID		
	X2.4	0,711	0,000	VALID		
Kinerja Pegawai	Y1	0,644	0,000	VALID	0,761	REALIABEL
	Y2	0,837	0,000	VALID		
	Y3	0,652	0,000	VALID		
	Y4	0,588	0,000	VALID		
	Y5	0,837	0,000	VALID		

Sumber: Olahan Data, (2022)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa hasil uji validitas terhadap 34 responden yang dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pernyataan tersebut memiliki nilai r hitung > r tabel dan nilai signifikansi p-value

ISSN 2303-1174 S. Lengkong., H. Utusan., D. Sumanta G. Lumenta G. Manopode V. Ratulangi J B.Maramis lebih kecil dari 0,05, sehingga semua item pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini (Valid). Nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0.60, hal ini berarti semua item pernyataan dapat dipercaya (Reliabel).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah uji untuk mengetahui apakah terdapat interkorelasi antara variabel-variabel independent yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

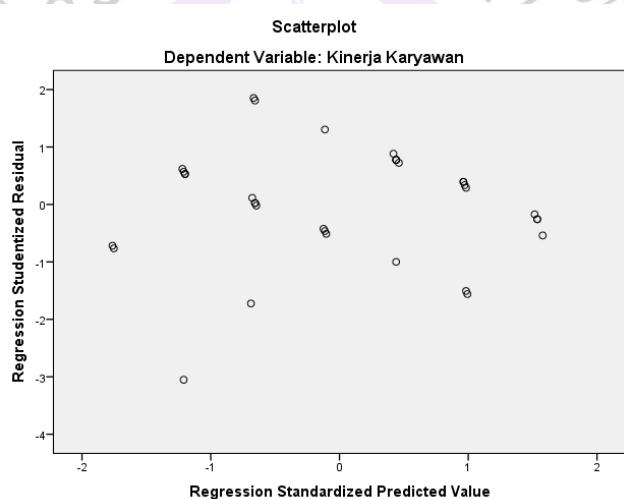
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.430	1.178		-.365	.718		
x1	1.301	.064	.981	20.287	.000	.732	1.367
x2	-.025	.075	-.016	-.330	.744	.732	1.367

Dependent Variable: y

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 23, 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value tidak lebih dari >0,10 dan VIF <10, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel independen Kemampuan Kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) tidak terdapat hubungan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



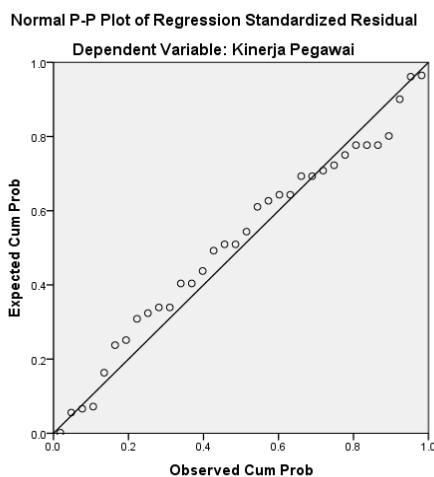
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 23, 2022

Berdasarkan gambar 2. grafik *scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampakkam titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada polayang terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 3 berikut terlihat bahwa titik-titik variabel berada disekitar garis $Y=X$ atau menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas***Sumber : Data Diolah dengan SPSS 23, 2022***Analisis Regresi linier Berganda**

Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4. Analisa Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coeffcients		Standardized Coeffcients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) -.430	1.178		-.365	.718
	x1 1.301	.064	.981	20.287	.000
	x2 -.025	.075	-.016	-.330	.744

*Dependent Variable: y**Sumber: Data Diolah dengan SPSS 23, 2022*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel maka didapatkan persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = -0.430 + 1.301X_1 + -0.025X_2 + e$$

- Nilai α adalah -0,430 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lain artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Kemampuan Kerja X1 dan Kompensasi Finansial X2, maka Kinerja Pegawai tidak berubah atau tetap -0,430.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel X1 sebesar 1,301 menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja X1 berpengaruh positif terhadap variabel kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% pada variabel Kemampuan Kerja maka akan mempengaruhi kinerja Pegawai sebesar 1,301.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel X2 sebesar -0,025 bahwa variabel Kompensasi Finansial (X2) memiliki arah yang berlawanan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% maka kinerja pegawai menurun -0,025 dengan asumsi variabel Kompensasi Finansial (X2) adalah konstan.

Nilai pada kolom t dan sig menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja memiliki t hitung $20.287 > t$ tabel 2,040 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan terdapat pengaruh X1 terhadap Y dan untuk Kompensasi Finansial mendapatkan hasil t hitung $-0.330 < t$ tabel 2,040 dengan tingkat signifikansi $0,744 > 0,05$ dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y

Uji Korelasi Berganda dan Koefisien Determinan (R²)

Uji koefisien determinasi akan diketahui setiap variabel independen secara keseluruhan sebesar apa dalam memberikan pengaruh terhadap variabel dependen, melalui nilai R square

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Berganda dan Koefisien Determinan (R2) dan Uji t

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973	.947	.944	.57397

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 23, 2022

Nilai koefisien determinasi (R2) adalah 0,947. Data ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai adalah 94,7% sisanya 5,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji f dilakukan dengan membanding nilai F dengan nilai yang ada pada F tabel.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	182.258	2	91.129	276.615	.000b
Residual	10.213	31	.329		
Total	192.471	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial (X2), Kemampuan Kerja (X1)

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari uji f menunjukkan bahwa nilai fhitung sebesar $276,615 > f_{tabel}$ sebesar 3,29, dan nilai signifikansi untuk pengaruh Kemampuan Kerja (X1) Kompensasi Finansial (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pariwisata Kota Manado adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa Kemampuan Kerja dan Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Manado.

Pembahasan

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis secara parsial pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai. Artinya variabel Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil yang didapatkan dapat membuktikan bahwa kemampuan kerja para karyawan baik secara internal dan eksternal mampu bekerja dengan baik sehingga nantinya tingkat kinerja yang dimiliki oleh setiap pegawai Dinas Pariwisata Kota Manado terus meningkat, Kemampuan Kerja para pegawai membantu mereka dalam membentuk karakter menjadi lebih baik dan terkendali dalam mengambil keputusan serta langkah yang tepat dari setiap masalah yang terjadi pada pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung atau sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maychel (2020) Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo di cabang utama. Artinya, variabel Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang negatif secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ditolak atau tidak terbukti, dalam hal ini adalah kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Manado. Sehingga dalam rumusan masalah telah terjawab bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan untuk tujuan penelitian terpenuhi yaitu mengetahui tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung atau sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aromega (2019) bahwa kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui Kemampuan Kerja dan Kompensasi Finansial secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa variabel independent Kemampuan Kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja Pegawai (Y). Hasil yang didapatkan dapat diartikan bahwa setiap peningkatan ataupun penurunan Kemampuan Kerja dan Kompensasi Finansial akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah diperoleh dari hasil perhitungan sebelumnya pada uji t, dan uji f dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Manado. Pengaruh positif pada variabel Kemampuan kerja dikarenakan adanya kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan atasan.
2. Secara parsial kompensasi finansial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pegawai Dinas Pariwisata kota Manado.
3. Secara simultan kemampuan kerja dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Manado. Hal ini diartikan bahwa setiap peningkatan ataupun penurunan kemampuan kerja dan kompensasi finansial akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Saran

1. Untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai, maka sebaiknya Dinas Pariwisata Kota Manado mengadakan evaluasi secara berkala mengenai kemampuan konseptual, kemampuan teknis dan kemampuan sosial serta mengadakan pelatihan dan sosialisasi terutama untuk mengembangkan penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, pemahaman terhadap kebijakan perusahaan, pemahaman terhadap tujuan perusahaan dan kemampuan untuk berempati.
2. Mengingat bahwa hasil penelitian, kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bukan berarti Dinas Pariwisata Manado tidak perlu memperhatikan faktor kompensasi karena mungkin kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung melainkan melalui kepuasan kerja Pegawai yang akan memberi dampak pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu, Dinas Pariwisata kota Manado sebaiknya melakukan evaluasi terhadap kompensasi yang diterima Pegawai untuk dapat merumuskan kebijakan atau program strategis untuk mengembangkan sumber daya manusia perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek penelitian yang sama, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel lainnya yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai yang belum diteliti

DAFTAR PUSTAKA

- Aromega . (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Hotel Yuta Manado. *Jurnal Emba Vol. 7 No. 1* , Hal 741-750. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/download/22531/22223>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Erlangga.
- Blanchard dan Hersey . (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Harbani Pasolong .
- Gibson . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua* . Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara .

ISSN 2303-1174 S. Lengkong., H. Utusan., D. Sumanta G. Lumenta G. Manopode V. Ratulangi J B.Maramis Irawan . (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis.* <https://media.neliti.com/media/publications/84035-ID-pengaruh-kompensasi-finansial-dan-kompen.pdf>

Maychel. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank SulutGo Cabang Utama. *Jurnal Emba.* Vol.8 No.1, Hal 75-84. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/download/27348/26908>

Paruru . (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. *Jurnal Emba* Vol. 5 No. 1, Hal 225-233. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/download/15544/15086>

Robbins S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* . Jakarta : PT Indeks .

Sugiyono . (2013). *penelitian menggunakan metode asosiatif*. Bandung: CV Alfabeta.

Wahjono, Sentot Imam . (2008). *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis (Cetakan Pertama)* . Jakarta : PT INDEKS

