
**PENGARUH KEPUASAN KERJA, *HERZBERG MOTIVATION HYGIENE*,
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DINAS KEBUDAYAAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Reza Fahlepi Sitepu[✉], Rasmulia Sembiring, Maludin Panjaitan
Prodi S1 Manajemen, Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia
Email: rezasitepu686@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, herzberg motivation hygiene, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara. sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil Kantor Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 73 orang. Uji hipotesis pertama menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa herzberg motivation hygiene berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja, herzberg motivation hygiene, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar sebesar 0,536 yang berarti bahwa sebesar 53,6%% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, herzberg motivation hygiene, dan kompensasi sisanya $100\% - 53,6\% = 46,4\%$ dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Herzberg Motivation Hygiene, Kompensasi, Dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yang berkualitas akan terwujud bila sebuah organisasi dapat memilih calon pegawai yang mempunyai motivasi yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kualitas yang memungkinkan agar bisa bekerja secara maksimal. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak bisa dilakukan oleh pegawai. Kinerja seorang pegawai akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang berkualitas, kesediaan untuk bekerja, adanya upah atau imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja sangat penting bagi suatu organisasi karena kinerja yang berkualitas tentu bisa mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang berkualitas dari buruh

dan pegawai maka tugas yang diberikan atau pekerjaan yang ditujukan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat. Pencapaian kinerja pegawai tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yang sudah adalah hal yang penting dalam pencapaian suatu tujuan, oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan kepuasan kerja pegawai, *herzberg motivation hygiene*, dan kompensasi.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *herzberg motivation hygiene* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, *herzberg motivation hygiene*, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2017:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Kasmir (2016:6) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:170) “kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima”.

Menurut Sutrisno (2019:74) “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar

karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Herzberg Motivation Hygiene

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2016:176), “orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu faktor *motivational* dan faktor *hygiene*”.

Herzberg dalam Christhofer dan Kesumawatie (2015:212) selanjutnya menetapkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah dua hal yang berbeda. Teori ini membedakan dua kelompok faktor pekerjaan.

Kompensasi

Menurut Dessler (2017:221) “kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan”.

Menurut Sedarmayanti (2019:263) “kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan”.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:67) “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya”.

Menurut Mathis (2016:81) “kinerja sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual ditempat kerja yang bersifat multidimensional, dimana indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerja sama dengan rekan kerja”.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dirumuskan, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara.
 - H2 : *Herzberg Motivation Hygiene* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara.
 - H3 : Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara.
 - H4 : Kepuasan kerja, *Herzberg motivation hygiene*, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara.
-

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2017:8) berpendapat bahwa “Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Lokasi penelitian pada Kantor Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di Jl. Rumah Sakit Haji. No.10, Kenangan Baru, Percut Sei Tuan, Deli Serdang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2023 sampai dengan selesai.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis secara parsial t, uji simultan F, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

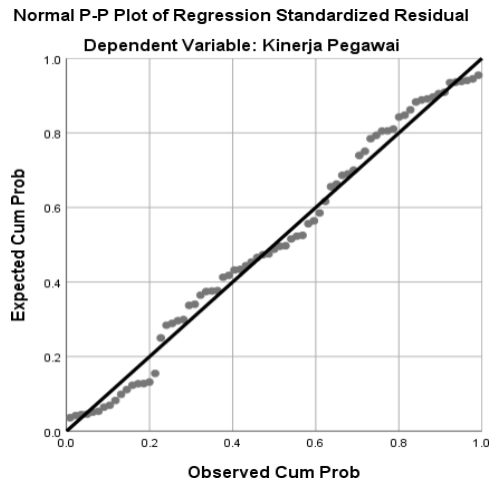
Unstandardized Residual		
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.28131443
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.063
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2023

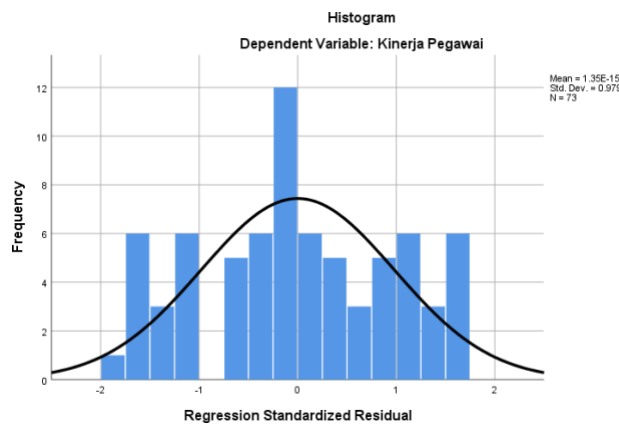
Berdasarkan pada tabel diatas uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai asymp.sig (2-tailed) yaitu sebesar 0,200 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada tabel diatas berdistribusi normal. Hal ini juga dapat digunakan dengan menggunakan grafik Probability Plot, yaitu sebagai berikut:



Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2023

Gambar 1. Grafik Probability Plot

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa pola atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan data tersebut telah berdistribusi secara normal.



Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2023

Gambar 2. Histogram

Berdasarkan Gambar diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan kurva histogram membentuk pola lonceng atau parabola.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF

1 (Constant)	.890	.320		
Kepuasan Kerja	.290	.074	.734	1.363
Herzberg Motivation Hygine	.222	.076	.773	1.294
Kompensasi	.265	.080	.732	1.367

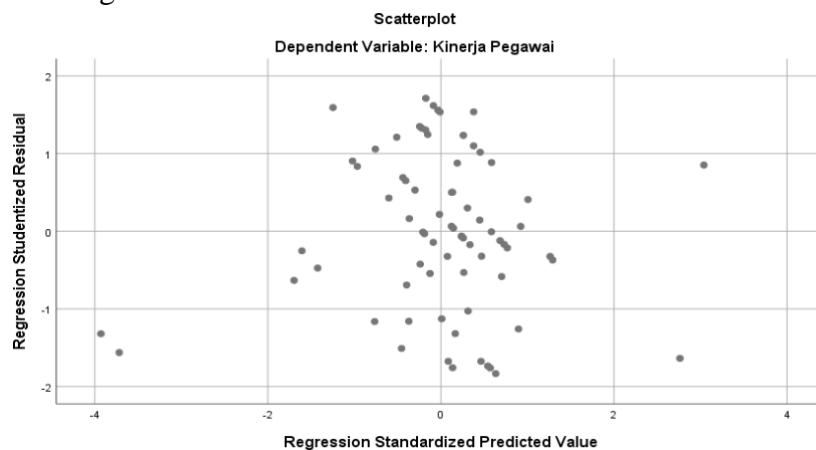
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2023

1. Nilai *tolerance* seluruh variabel bebas yaitu 0,734, 0,773, dan 0,732 > 0,1, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas
2. Nilai VIF seluruh variabel bebas yaitu 1,363, 1,294, dan 1,367 < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas

Uji Heteroskedasitas

Heteroskedasitas dapat dilihat pada penyebaran plot melalui gambar *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2023

Gambar 3. Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut menyebar dengan pola yang tidak jelas atau titik-titik tersebut tidak membentuk suatu pola tertentu serta penyebaran titik-titik tersebut berada di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y. Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan untuk memastikan ada atau tidaknya heteroskedastisitas maka dapat dilakukan dengan uji glejser.

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.344	.181		1.905	.061

Kepuasan Kerja	-.064	.042	-.212	-1.544	.127
Herzberg Motivation Hygine	.048	.043	.150	1.124	.265
Kompensasi	-.014	.045	-.042	-.304	.762

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2023

Pada tabel 3 dapat diperoleh nilai sig kepuasan kerja sebesar 0,127, nilai sig *herzberg motivation hygine* sebesar 0,265, dan nilai sig kompensasi sebesar 0,762. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas karena nilai sig > 0,005

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis statistik dalam menggunakan program SPSS 25.0 *for windows*, diperoleh ouput yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.890	.320		2.785	.007
Kepuasan Kerja	.290	.074	.368	3.926	.000
Herzberg Motivation Hygine	.222	.076	.268	2.935	.005
Kompensasi	.265	.080	.310	3.303	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2023

Dari tabel 4.4 di atas maka bentuk persamaan regresi linear berganda adalah:

$$KP = 0,890 + 0,290 X_1 + 0,222 X_2 + 0,265 X_3$$

Maka dari itu dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a)

Dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 0,890 menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja, *herzberg motivation hygine*, dan kompensasi tidak memiliki nilai atau 0, maka nilai kinerja pegawai adalah 0,890.

2. Koefisien (B1)

Diperoleh nilai kepuasan kerja sebesar 0,290 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 kali maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,290.

3. Koefisien (B2)

Diperoleh nilai *herzberg motivation hygiene* sebesar 0,222 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan *herzberg motivation hygiene* sebesar 1 kali maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,222.

4. Koefisien (B3)

Diperoleh nilai kompensasi sebesar 0,265 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 kali maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,265.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi (α) yang digunakan 5% (0,05). Ketentuan yang digunakan dalam analisis ini adalah *level of significance* 0.05. Adapun rumus untuk mencari t tabel adalah: $t \text{ tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.890	.320			2.785	.007
Kepuasan Kerja	.290	.074	.368		3.926	.000
Herzberg Motivation Hygine	.222	.076	.268		2.935	.005
Kompensasi	.265	.080	.310		3.303	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2023

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa:

1. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,926 > t tabel 1,994 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel *herzberg motivation hygiene* memiliki nilai t hitung sebesar 2,935 > t tabel 1,994 dan nilai sig sebesar 0,005 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *herzberg motivation hygiene* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,303 > t tabel 1,994 dan nilai sig sebesar 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.116	3	2.372	28.724	.000 ^b
Residual	5.698	69	.083		
Total	12.814	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Herzberg Motivation Hygine, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2023

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh Fhitung sebesar 28,724 > 2,74 dan nilai 0,000 < 0,05. Maka secara simultan kepuasan kerja, *herzberg motivation hygine*, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian ini dengan melihat nilai dikolom *Adjusted R square* (R²). Adapun hasil analisis statistik dalam menggunakan program SPSS 25.0 for windows, diperoleh ouput yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Koefesien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.536	.287365

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Herzberg Motivation Hygine, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2023

Berdasarkan tabel 4.20 diatas besaran nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,536 yang berarti bahwa sebesar 53,6%% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, *herzberg motivation hygine*, dan kompensasi sisanya 100%-53,6% = 46,4% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $3,926 > t$ tabel $1,994$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Yurasti (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja dan kinerja pegawai saling berhubungan dan dapat saling memengaruhi. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai telah menjadi perhatian dalam literatur manajemen dan psikologi organisasi. Karena pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi, motivasi dan komitmen yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai karena mereka akan lebih berdedikasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja juga dapat merangsang inovasi dan kreativitas. Pegawai yang merasa senang dan puas cenderung lebih kreatif dalam menyelesaikan tugas dan mencari solusi inovatif.

Pengaruh Herzberg Motivation Hygiene Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) *herzberg motivation hygiene* memiliki nilai t hitung sebesar $2,935 > t$ tabel $1,994$ dan nilai sig sebesar $0,005 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *herzberg motivation hygiene* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Irham Tapala (2018) yang menyatakan bahwa faktor *motivator* dan *hygiene* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Teori dua faktor Herzberg, yang juga dikenal sebagai teori motivasi-higienis, dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam rangka penelitiannya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar $3,303 > t$ tabel $1,994$ dan nilai sig sebesar $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Arif (2019) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kompensasi yang kompetitif dan adil dapat menjadi sumber motivasi finansial.

KESIMPULAN

Setelah melakukan pengujian pada pengaruh kepuasan kerja, *herzberg motivation hygiene*, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Kebudayaan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa *herzberg motivation hygiene*
3. Uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja, *herzberg motivation hygiene*, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Hasil dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar sebesar 0,536 yang berarti bahwa sebesar 53,6%% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, *herzberg motivation hygiene*, dan kompensasi sisanya 100%- 53,6% = 46,4% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Saran

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja disarankan Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara untuk lebih memperhatikan apa yang diinginkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, baik dari segi pemberian kompensasi maupun fasilitas pendukung dalam melaksanakan tanggung jawab serta memberikan kesempatan untuk pengembangan karir dan pelatihan bagi seluruh pegawai.
2. Untuk meningkatkan *herzberg motivation hygiene* disarankan Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara untuk memberikan berupa kenaikan gaji bagi pegawai yang berprestasi, memperluas tempat kerja dengan melihat kapasitas tenaga kerja yang ada, dan kebijakan lain yang berhubungan dengan kesejahteraan dan kesehatan pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan demikian, pegawai dan organisasi saling memenuhi kebutuhan dan keinginan satu sama lain.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja disarankan Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara untuk mengimplementasikan sistem bonus yang jelas dan terukur berdasarkan pencapaian kinerja individu atau kelompok. Bonus dapat menjadi insentif yang kuat untuk meningkatkan motivasi dan usaha. Sediakan insentif non- moneter seperti penghargaan, sertifikat pengakuan, atau kesempatan untuk mengambil peran kepemimpinan dalam proyek tertentu. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi pegawai.
4. Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara Agar lebih memperhatikan dalam pemberian kompensasi insentif, agar dengan pemberian kompensasi tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawainya selain itu dilihat juga pembagiannya sudah teratur atau belum dan jumlah yang

diberikan sudah tepat atau tidak.

5. Bagi penelitian selanjutnya. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut dengan menggunakan faktor – faktor lain yang belum dibahas dalam penelitian ini, seperti dukungan organisasi, pelatihan, dan lingkungan kerja dan dapat mengembangkan penelitian ini lebih lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Christhofer & Kesumawatie, M. I. (2015). Pengaruh Teori Dua Faktor Frederick Herzberg (Hygiene dan Motivator Faktor) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Ritel Infinite Apple Premium Reseller Surabaya. *Jurnal Media Mahardhika*, 13(3).
- Dessler (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2016). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Muslih, B. (2012). Analisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) regional III Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 799-810.
- Robbins. S. (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta. Nurdin.
- Sedarmayanti (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Syamsir, M., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 48-77.