

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KOTA MAKASSAR

Ahmad Fauzi*¹, Fitriani Latief², Shandra Bahasoan³

¹Prodi Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Prodi Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Prodi Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: *¹ahmadfauzi.bjm98@gmail.com; ²fitri@stienobel-indonesia.ac.id;

³bahasoanshandra@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2) Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (3) Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Sampel dalam penelitian ini adalah 71 orang yang merupakan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya. (2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. (3) Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine (1) Compensation has a partial effect on employee motivation at the Staffing and Human Resource Development Agency (2) Work environment has a partial effect on employee motivation at the Staffing and Human Resource Development Agency (3) Compensation and the environment work influences simultaneously on the work motivation of employees at the Makassar City Regional Personnel and Human Resource Development Agency. The sample in this study was 71 people who were employees of the Makassar City Regional Personnel and Human Resources Development Agency. This study used multiple linear regression analysis with data collection using a questionnaire with a Likert scale. The results show that (1) Compensation partially influences the work motivation of employees at the Personnel and Human Resources Development Agency. (2) The work environment partially influences the work motivation of employees at the Personnel and Human Resources Development Agency. (3) Compensation and work environment simultaneously affect the work motivation of employees at the Makassar City Regional Personnel and Human Resources Development Agency

Keywords: Compensation, Work Environment, Work Motivation, and Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era modern ini, Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya

manusia yang handal dan berkualitas merupakan salah satu modal utama yang paling penting dominan didalam menghadapi era globalisasi sekarang ini (Firman, 2016). Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia ini, bahkan dapat dikatakan telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi sehingga semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar dapat hidup dan mampu menjawab tantangan zaman. Tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia dimasa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang semakin beranekaragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif (Handoko, 2016).

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja Pegawainya pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil atau output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan. Oleh karena itu, organisasi dan perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting untuk dimiliki, karena sumber daya manusia memiliki kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang selalu berubah mengikuti perkembangan zaman, mengubah pekerjaan, teknologi secara cepat dan terus menerus, serta memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dalam memecahkan masalah, baik masalah keagenan internal maupun masalah keagenan eksternal, sumber daya manusia memiliki pengaruh yang besar dalam menentukan keberhasilan organisasi.

Motivasi Pegawai merupakan aspek penting yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan. Jika kepuasan kerja, Pegawai cenderung memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan menyebabkan tingginya perputaran Pegawai, absensi, pemogokan, dan tindakan lain yang dapat merugikan bisnis. Oleh karena itu, sangat penting untuk memotivasi Pegawai secara komprehensif dan efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan karena tidak ada motivasi, perusahaan tidak memiliki arah yang jelas, Pegawai tidak memiliki arah yang jelas. tidak memiliki personel yang berkualitas. sumber daya. Semua Pegawai akan bekerja dalam kondisi yang tidak mengarah pada kontribusi apapun bahkan membuka kemungkinan kontribusi yang merugikan. Perbedaan tingkat motivasi individu dalam organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja. Individu yang bermotivasi tinggi seringkali memiliki kinerja yang tinggi, dan sebaliknya, individu yang berkinerja rendah disebabkan oleh motivasi kerja yang rendah, sehingga para pemimpin bisnis, organisasi harus berusaha untuk mempengaruhi motivasi setiap individu dalam organisasi agar organisasi kinerja dapat tercapai secara optimal. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri pekerja atau individu itu sendiri untuk melakukan tindakan guna mencapai keberhasilan. Banyak faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu (Minor, 2013).

Jadi para ahli pembangunan teori yang berbeda untuk menentukan apa yang memotivasi orang untuk berperilaku menurut pola tertentu dan bagaimana praktik ini digunakan untuk mengoptimalkan motivasi untuk kepentingan organisasi. Pegawai termotivasi ketika mereka merasa bahwa kesuksesan di tempat kerja diterjemahkan menjadi penghargaan (Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022)). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja Pegawai, antara lain kompensasi dan lingkungan kerja. Dalam hal kompensasi, selalu menarik untuk mengkaji hubungannya dengan motivasi, karena keduanya mungkin terkait. Didukung oleh penelitian (Khan & Mufti, 2012), menegaskan bahwa ada hubungan yang kuat antara kompensasi dan motivasi.

Mereka juga menyarankan bahwa Pegawai akan merasa termotivasi jika mereka merasa telah menerima penghargaan yang berharga. Tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu motif yang memotivasi seseorang untuk bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan (gaji). Mereka berharap bisa mencari nafkah dengan bekerja. Kompensasi yang diharapkan Pegawai ini dapat mencakup berbagai jenis, gaji, bonus, tunjangan kesehatan, dan lain-lain. Beberapa kompensasi terkait dengan kinerja Pegawai dan beberapa tidak terkait dengan kinerja.

Dalam hal ini, Organisasi yang bersifat pemerintah menerapkan Pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini diatur oleh UU. NO. 13/2013 tentang ketenaga kerjaan bahwa, “Kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”.

Adapun beberapa gambaran pendapatan ASN ataupun Pegawai berdasarkan golongan serta tunjangan yang di dapatkan adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Gaji Berdasarkan Golongan

No	Gaji Berdasarkan Golongan	
1	Golongan I	
	I a	Rp 1.560.800 - Rp 2.335.800
	I b	Rp 1.704.500 - Rp 2.472.900
	I c	Rp 1.776.600 - Rp 2.577.500
	I d	Rp 1.851.800 - Rp 2.686.500
2	Golongan II	
	II a	Rp 2.022.200 - Rp 3.373.600
	II b	Rp 2.208.400 - Rp 3.516.300
	II c	Rp 2.301.800 - Rp 3.665.000
	II d	Rp 2.399.200 - Rp 3.820.000
3	Golongan III	
	III a	Rp 2.579.400 - Rp 4.236.400
	III b	Rp 2.688.500 - Rp 4.415.600
	III c	Rp 2.802.300 - Rp 4.602.400
	III d	Rp 2.920.800 - Rp 4.797.000
4	Golongan IV	
	IV a	Rp 3.044.300 - Rp 5.000.000
	IV b	Rp 3.173.100 - Rp 5.211.500
	IV c	Rp 3.307.300 - Rp 5.431.900
	IV d	Rp 3.447.200 - Rp 5.661.700
	IV e	Rp 3.593.100 - Rp 5.901.200

Sumber : Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 15 Tahun 2019

Komponen Penghasilan PNS Dalam PP No. 15 Tahun 2019 tidak hanya diterangkan terkait rincian gaji pokok PNS saja, namun juga berbagai komponen penghasilan untuk ASN. Selain mendapatkan gaji pokok, para pegawai negeri sipil juga

akan mendapatkan beberapa tunjangan mulai dari tunjangan keluarga, tunjangan jabatan/fungsional, hingga tunjangan beras dan PPh Pasal 21. Adapun komponen penghasilan PNS yang tercantum dalam peraturan pemerintah tersebut, sebagai berikut:

1. Gaji pokok: nominal gaji yang akan diterima setiap bulannya disesuaikan dengan golongan yang bersangkutan.
2. Tunjangan keluarga: diberikan kepada PNS yang telah memiliki keluarga. Terdiri atas tunjangan suami/istri dan tunjangan anak (maksimal dua anak) dengan nominal 10% dan 2% dari gaji pokok.
3. Tunjangan jabatan/struktural: akan diberikan kepada pegawai yang memimpin sebuah kesatuan organisasi atau kesatuan kerja. Besarnya tunjangan ini untuk Eselon 4A Rp540.000, Eselon 3B Rp980.000, Eselon 3A Rp1.260.000, Eselon 2B Rp2.025.000, dan seterusnya.
4. Tunjangan fungsional: diberikan untuk kelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berhubungan dengan pelayanan fungsional berdasarkan keahlian dan keterampilan tertentu. Misalnya tenaga pendidikan, kesehatan, arsiparis, dan lain sebagainya.
5. Tunjangan beras: tunjangan ini diberikan kepada PNS dan keluarganya dalam bentuk uang sebanyak 10kg/orang.
6. Tunjangan pajak: tunjangan ini diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku tentang pajak penghasilan.

Menurut Marwansyah, (2022) bahwa “kompensasi tersebut adalah kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung berupa tambahan manfaat (keuntungan) dan pemberian jasa tambahan serta insentif yang ditujukan untuk memotivasi Pegawai mencapai produktivitas yang lebih tinggi”. Artinya kompensasi berperan dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai. Oleh karena itu, sistem kompensasi harus dirancang sedemikian rupa sehingga dapat memotivasi Pegawai, namun tidak membebani organisasi atau perusahaan. Selain kompensasi, faktor menarik berikutnya untuk dipelajari terkait dengan hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja Pegawai. Memang lingkungan kerja yang menyenangkan akan mendorong Pegawai untuk bekerja lebih semangat dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Hal ini sependapat dengan pendapat (Siagian, 2008) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang menciptakan motivasi kerja adalah kondisi kerja yang baik, terutama dalam hal lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja juga dapat mencakup hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan dengan rekan kerja, aturan dan kebijakan perusahaan, dan kondisi kerja. Kondisi lingkungan kerja ini harus diperhatikan karena jika Pegawai menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka Pegawai akan betah bekerja, melakukan aktivitas hingga waktu kerja termanfaatkan secara efektif, (Paita dkk., 2015). Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, motivasi kerja Pegawai dapat meningkat apabila dipengaruhi oleh faktor gaji dan lingkungan kerja. Penelitian ini difokuskan pada Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Terlihat bahwa pada subjek penelitian motivasi kerja pegawai ini masih cenderung rendah karena sebagian pegawai kurang bersemangat dalam bekerja. Masalah ini ditunjukkan dengan rendahnya upah yang dibayarkan kepada Pegawai sehingga menurunkan semangat kerja Pegawai. Oleh karena itu, peneliti merasa perlu melakukan penelitian ini untuk melihat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Prakoso dkk., (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang jelas terhadap motivasi kerja yaitu lingkungan kerja yang baik akan memotivasi Pegawai untuk bekerja. Kemudian Wulansari dkk., (2014) menunjukkan bahwa hubungan antara gaji dan motivasi diselesaikan dengan penelitian yang dilakukan menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Artinya jika persepsi pegawai terhadap kompensasi meningkat maka motivasinya akan meningkat. Selain itu, Paita dkk., (2015) dalam penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi dan lingkungan kerja memiliki dampak tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi. Menurut Noor, (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja, yaitu jika penilaian Pegawai terhadap lingkungan kerjanya ditingkatkan (meningkat), maka akan meningkatkan motivasi kerja dan sebaliknya akan meningkatkan motivasi kerja. Penilaian Pegawai terhadap lingkungan kerja yang buruk (menurun) akan menurunkan motivasi kerja. Menurut Adriyanti dkk., (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beberapa uraian di atas menggambarkan bahwa motivasi Pegawai dalam suatu pekerjaan sangat menentukan tercapainya kinerja yang diinginkan. Kompensasi dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja Pegawai, di lihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian di lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai dan kompensasi dan kinerja Pegawai, Dari kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, dirangkum dalam Tabel 1 berikut, dan selanjutnya akan mengkaji secara empiris sejauh mana hubungan atau pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai. Sehingga untuk memberikan arah dalam penelitian ini dirumuskan kesenjangan penelitian *research gap* seperti berikut :

Tabel 2. Ringkasan *Research GAP* Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Rismawati (2016)	Lingkungan Kerja	Tidak berpengaruh
		Kompensasi	
2.	Njoroge & Kwasira (2015)	Kompensasi	Berpengaruh
		-	
3.	Setiadi, <i>et al.</i> (2016)	Kompensasi	Berpengaruh
		-	
4.	Suharyanto, dkk. (2014)	Kompensasi	Tidak berpengaruh
		Lingkungan Kerja	Berpengaruh
5.	Tulenan (2015)	Lingkungan Kerja	Berpengaruh
		Kompensasi	Tidak berpengaruh
6.	Nurcahyati, dkk. (2016)	Kompensasi	Berpengaruh
		Lingkungan Kerja	
7.	Rukmini (2017)	Kompensasi	Berpengaruh
		Lingkungan Kerja	Tidak berpengaruh
8.	Wulansari dkk., (2014)	Kompensasi	Berpengaruh
9.	Paita dkk., (2015)	Kompensasi	Berpengaruh

	Lingkungan Kerja	
--	------------------	--

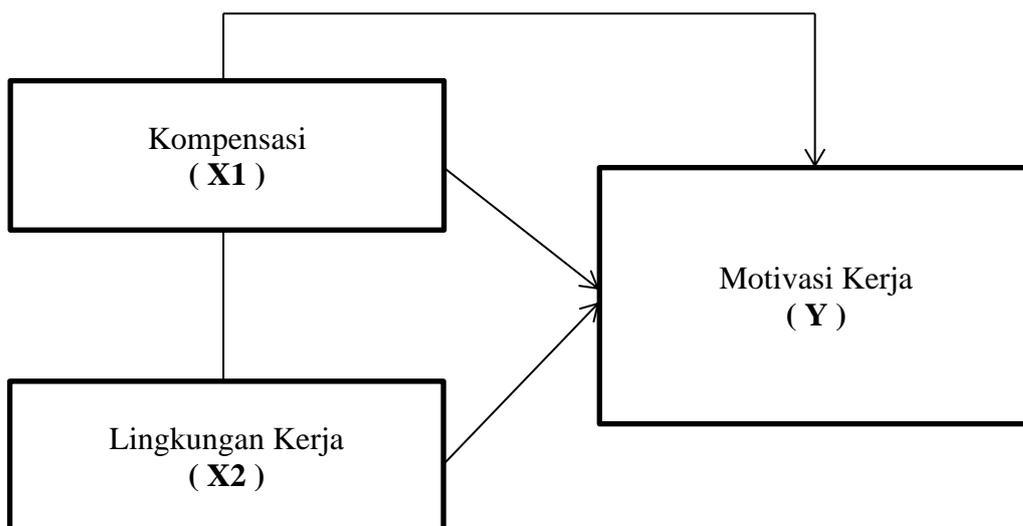
Sumber: *Research Gap* Penelitian Terdahulu

Berdasarkan tabel diatas, Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *Research GAP*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai, dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

Penelitian ini mengambil obyek di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar yang sangat membutuhkan kinerja Pegawai yang sangat tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan atau ins. Dendandemikian langkah-langkah yang harus di lakukan untuk meningkatkan kinerja Pegawai sangat begitu penting, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang adil dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Kompensasi yang di berikan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar dapat bersifatlangsung melalui gaji pokok dan gaji variabel, dan tidak langsung seperti tunjangan Pegawai. Selain upah pokok, perusahaan masih memberikan insentif dalam bentuk lain, Pegawai juga memperoleh tunjangan hari raya sebagai salah satu kebijakan yang di berikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja pada Pegawai. Dalam proses meningkatkan kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar melakukan beberapapeningkatan fasilitas Pegawai, penambahan dan perbaikan fasilitas-fasilitas yang sudah rusak, idealnya, peningkatan fasilitas yang sudah di berikan akan meningkatkan produktivitas Pegawai karena penambahan fasilitas seperti AC, Televisi di ruangan kerja dan akses internet. Agar Pegawai merasanyaman dan melaksakan tugasnya dan tidak mengalami kesulitan ketika membutuhkan sarana dan fasilitas yang sangat di perlukan untuk bekerja.

Kerangka Pikir

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka pikir penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir

Keterangan :

Variabel Bebas : Kompensasi dan Lingkungan Kerja

Variabel Terikat : Motivasi Kerja

Berdasarkan kerangka pikir, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.
2. Diduga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.
3. Diduga variabel manakah yang lebih berpengaruh terhadap motivasi kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah bidang yang meliputi objek atau subjek yang menjadi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dari situ ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar yang berjumlah 120 pegawai.

Penarikan sampel diperlukan jika populasi yang diambil sangat besar, dan peneliti memiliki keterbatasan untuk menjangkau seluruh populasi maka peneliti perlu mendefinisikan populasi target dan populasi terjangkau baru kemudian menentukan jumlah sampel dan teknik sampling yang digunakan. Dari besaran 120 populasi dari pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar peneliti menentukan bahwa sample yang akan diteliti adalah dalam populasi adalah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar yang berstatus ASN atau Pegawai Negeri Sipil, yaitu sebanyak 71 orang pegawai.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, menggunakan teknik sampling yaitu non-probability sampling dengan sampling purposive, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria tersebut adalah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar yang berstatus ASN atau Pegawai Negeri Sipil. Adapun Uraianya adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Uraian jumlah pegawai BKPSDMD Kota Makassar

No.	Pegawai BKPSDMD Kota Makassar	Status Kepegawaian	Jumlah
1.	Pria	PNS	35 Orang
2.	Wanita	PNS	36 Orang
	Jumlah		71 Orang

Sumber: BKPSDMD Kota Makassar

Pada tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang berstatus sebagai ASN atau Pegawai Negeri Sipil adalah 71 pegawai, hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini ialah 71 sampel.

Manfaat jika penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel antara lain, sebagai berikut :

1. Jumlah sampel lebih sedikit,
2. Populasinya terlalu besar untuk dilewatkan,
3. Lebih efektif,
4. Studi populasi bisa merusak,
5. Studi populasi dapat menyebabkan ketidakakuratan data,
6. Lebih banyak kemungkinan.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program IBMSPSS for Windows versi 26. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No	Varibel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1.	Kompensasi (X1)	X1.1	0.478	0.233	Valid
		X1.2	0.584	0.233	Valid
		X1.3	0.705	0.233	Valid
		X1.4	0.690	0.233	Valid
2.	Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.340	0.233	Valid
		X2.2	0.855	0.233	Valid
		X2.3	0.638	0.233	Valid
		X2.4	0.801	0.233	Valid
		X2.5	0.788	0.233	Valid
		X2.6	0.686	0.233	Valid
		X2.7	0.688	0.233	Valid
3.	Motivasi Kerja (Y)	Y1.1	0.898	0.233	Valid
		Y1.2	0.885	0.233	Valid
		Y1.3	0.924	0.233	Valid
		Y1.4	0.867	0.233	Valid
		Y1.5	0.749	0.233	Valid

Sumber: Output SPSS, Tahun 2022

Tabel 4 di atas memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar daripada tabel r. Hal ini berarti bahwa item-item pernyataan kuesioner yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

Uji Reabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kompensasi (X1)	0.415	Reliabel

2.	Lingkungan Kerja (X2)	0.796	Reliabel
3.	Motivasi Kerja (Y)	0.915	Reliabel

Sumber: Output SPSS, Tahun 2022

Tabel 5 di atas memperlihatkan bahwa nilai cronbach's alpha sebesar 0.415 untuk Kompensasi (X1), 0.796 untuk Lingkungan Kerja (X2) dan 0.915 untuk Motivasi Kerja (Y) lebih dari nilai standar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (Y) dinyatakan reliable atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.827	2.258		.809	.421		
	KOMPENSASI	.286	.140	.173	2.038	.045	.782	1.279
	LINGKUNGAN KERJA	.513	.063	.691	8.164	.000	.782	1.279

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Hasil Output SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 6 persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 1.827 + 0,286 X1 + 0,513 X2 + e$$

Uraian penjelasan dari hasil persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut :

1. b_0 = nilai konstanta yang diperoleh adalah 1.827 artinya jika variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah 0 maka variabel Motivasi Kerja (Y) adalah 1.827
2. $0.286 X1$ = Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) sebesar 0.286 yang berarti Kompensasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.
3. $0.513 X2$ = Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.513 yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.

Dari persamaan analisis regresi linier berganda terlihat bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel independen yang paling berpengaruh adalah Lingkungan Kerja dengan nilai 0.513.

Uji T (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.827	2.258		.809	.421		
	KOMPENSASI	.286	.140	.173	2.038	.045	.782	1.279
	LINGKUNGAN KERJA	.513	.063	.691	8.164	.000	.782	1.279

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Hasil Output SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel di atas, berikut penjelasan hasil uji-t (Uji Parsial), adalah sebagai

berikut :

a. Kompensasi

Hasil uji-t menunjukkan nilai t-hitung variabel Kompensasi sebesar 2.038 dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0.45 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan Motivasi Kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Oleh karena itu, hipotesis 1 (H1) diterima.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan Motivasi Kerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan di atas dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung yang diperoleh adalah 8.164 dan nilai signifikan lebih rendah dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Dari sini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan Motivasi Kerja Pegawai, sehingga Hipotesis 2 (H2) diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202.435	2	101.217	55.211	.000 ^b
	Residual	124.664	68	1.833		
	Total	327.099	70			

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

Hasil Output SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa nilai F-tabel sebesar 55.211 dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan Motivasi Kerja Pegawai, sehingga Hipotesis 3 (H3) diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI ^b		Enter

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.787 ^a	.619	.608	1.35399	2.088

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Hasil Output SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji Koefisien Determinasi (R2) memiliki nilai korelasi $R = 0.787$ yang mendekati satu yang artinya pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja berpengaruh. Nilai R-squared sebesar 0.619 yang berarti pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar sebesar 61.9%, sedangkan sisanya sebesar 38.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya disiplin kerja,

kepemimpinan, pelatihan, loyalitas dan lainnya.

PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar, sehingga dapat dibahas secara individual dari tiap-tiap variable, yakni sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis variabel Kompensasi di atas menunjukkan bahwa pada hasil uji analisis regresi, nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, $2.038 > 1.994$ dan nilai signifikansi sebesar $0,045 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Oleh karena itu, hipotesis 1 (H1) dinyatakan diterima.

Menurut Marwansyah, (2022), “kompensasi tersebut adalah kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung berupa tambahan manfaat (keuntungan) dan pemberian jasa tambahan serta insentif yang ditujukan untuk memotivasi Pegawai mencapai produktivitas yang lebih tinggi”. Didukung oleh penelitian (Khan & Mufti, 2012), menegaskan bahwa ada hubungan yang kuat antara kompensasi dan motivasi. Pegawai akan merasa termotivasi jika mereka merasa telah menerima penghargaan yang berharga. Tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu motif yang memotivasi seseorang untuk bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan (gaji). Mereka berharap bisa mencari nafkah dengan bekerja. Kompensasi yang diharapkan Pegawai ini dapat mencakup berbagai jenis seperti gaji, bonus, tunjangan kesehatan, dan lain-lain. Beberapa kompensasi terkait dengan kinerja Pegawai dan beberapa tidak terkait dengan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Wulansari dkk., (2014) yang meneliti mengenai *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Pegawai di Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten*, dimana Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara kompensasi dan motivasi Pegawai. Hal ini menguatkan pandangan bahwa kompensasi masih merupakan faktor motivator dari luar yang diperlukan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis variabel Lingkungan Kerja di atas menunjukkan bahwa pada hasil uji analisis regresi, nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, $8.164 > 1.994$ dan nilai signifikan lebih rendah dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Dari sini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan Motivasi Kerja Pegawai, sehingga Hipotesis 2 (H2) dinyatakan diterima.

Menurut Siagian, (2008), menciptakan motivasi kerja adalah kondisi kerja yang baik, terutama dalam hal lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja juga dapat mencakup hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan dengan rekan kerja, aturan dan kebijakan perusahaan, dan kondisi kerja dan menurut Paita dkk., (2015) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja ini harus diperhatikan karena jika Pegawai menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka Pegawai akan betah bekerja, melakukan aktivitas hingga waktu kerja termanfaatkan secara efektif.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Noor, (2014) yang meneliti mengenai *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan*

Dan LLAJ Jawa Timur, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur dengan arah hubungan positif.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan Motivasi Kerja, Kompensasi yang memadai (cukup) dan Lingkungan Kerja yang baik dan harmonis dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan Motivasi Kerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji F dimana nilai F-tabel sebesar 55.211 dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan Motivasi Kerja Pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (H3) dinyatakan diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari hasil analisis maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan Motivasi Kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Motivasi Kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.
3. Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan Motivasi Kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.
4. Variabel yang lebih berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar adalah Lingkungan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Malomo: Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 1-13.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.

- Hariandja, M. T. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Handoko.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Khan, W., & Mufti, O. (2012). Effect of compensation on motivating employees in public and private banks of peshawar (BOK and UBL). *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(5), 4616–4623.
- Marwansyah, R. J. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Adab.
- Minor, A. C. (2013). Compensation as a Construct for Employee Motivation in Healthcare. *American Journal of Management*, 13(1), 108–111.
- Nitisemito, S. (2005). Nitisemito,(2005) Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta*.
- Noor, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur. *Media Mahardhika*, 12(2), 137–162.
- Paita, S., Tewel, B., & Greis, M. (2015a). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Paita, S., Tewel, B., & Greis, M. (2015b). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- Ravianto, J. (1985). *Produktivitas dan manusia Indonesia* (Vol. 3). Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Riduwan, M. (2002). *Teori motivasi dan Aplikasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka.
- Rivai, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta cetakan kesembilan.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. semen tonasa. *Modus*, 25(2), 217–231.
- Schermerhorn Jr, J. R. (1984). *Management for productivity*.
- Sholihah, M. (2011). *Pengaruh Pemberian Motivasi Wirausaha Terhadap Kemandirian Santri Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto*.

Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.

Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.

Wulansari, P., Damanik, A. H., & Prasetyo, A. P. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(2), 163–170.