

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN PRIMA PADA DINAS PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN, DAN ASET DAERAH KABUPATEN SOPPENG

The Effect Of Compensation And Environment With Employee Motivation In Providing Prima Services In Revenue Developments, Financial Management, And Regional Assets Soppeng Regency

Heriati¹⁾ Ansar²⁾ Adrianus Parenden³⁾

¹⁾Manajemen, PPs STIE Amkop

email: heriati78@yahoo.co.id

²⁾Manajemen, PPs STIE Amkop

email: ansar_pps@stieamkop.ac.id

³⁾Manajemen, PPs STIE Amkop

email: adrianus@stieamkop.ac.id

Abstract

This research aims: 1) Compensation Effect partially on employee motivation; 2) Effect of Work Environment partially on employee motivation; 3) Effect of Compensation and Working Environment simultaneously towards employee motivation . The research was conducted at the Department of Revenue, Support of Finance, and Asset Soppeng Regency. The population in this study were all employees in the Department of Revenue, Support of Finance and Asset Soppeng with 142 employees. A technique of determining the number of samples in this study is based on a formula slovin thus obtained a sample of 59 employees. Analysis of the data in this study using multiple linear regression. The study concluded that: 1) Compensation partially has positive and significant impact on employee motivation; 2) The working environment is partially has positive and significant impact on employee motivation. 3) Compensation and Working Environment simultaneously have positive and significant impact on employee motivation.

Keywords: Compensation, Work Environment, Motivation.

I. PENDAHULUAN

Salah satu masalah yang selalu dihadapi oleh suatu organisasi dan masih menarik bagi peneliti untuk diteliti yakni personalan motivasi kerja dari seseorang. Pada kondisi ini, sumber daya manusia yang dimiliki harus dikembangkan dan dikelola dengan baik melalui motivasi. Seorang pegawai dalam hal ini sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi akan merasa termotivasi apabila mendapatkan penghargaan yang bernilai.

Motivasi kerja adalah daya perangsang atau pendorong pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda dengan pegawai

yang satu dengan pegawai yang lain (Manullang, 2002). Banyak faktor yang menjadi motivasi atau pendorong bagi pegawai untuk bekerja dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal. Anoraga (1992) dalam Prakoso, et al (2014) menyatakan bahwa faktor gaji dan atau insentif, kepuasan pribadi, status atau promosi, penghargaan dari pegawai sejawat, atasan dan lain-lain mempengaruhi motivasi kerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah

ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Beberapa hal yang dapat menyebabkan turunnya motivasi kerja seseorang, misalnya sedikitnya pendapatan yang diperoleh dari pekerjaannya sehingga membuat pegawai kehilangan motivasi kerja. Selanjutnya faktor tidak adanya reward-punishment yang jelas di kantor juga dapat menjadi penyebab turunnya motivasi kerja. Kebutuhan untuk dihargai, tidak adanya perhatian dan penghargaan dari atasan juga menjadi salah satu yang menyebabkan seseorang kehilangan motivasi kerja. persoalan lainnya yakni konflik dalam rumah tangga maupun hubungan dengan kekasih bisa mengakibatkan mereka kehilangan motivasi kerja. Ada juga faktor-faktor lainnya seperti faktor atasan (misalnya cuek terhadap bawahannya, menuntut bawahan untuk bekerja sekeras dirinya padahal gaji tidak seimbang, atasan yang tidak disiplin sehingga berimbas pada suasana kerja yang tidak terkontrol, atasan yang punya banyak side job sehingga mengabaikan tugas-tugas utamanya di kantor, dan lain sebagainya), faktor pribadi (kesehatan yang menurun, hubungan suami-istri yang tidak harmonis, masalah yang dialami anak-anak mereka, terlalu banyak tuntutan dari keluarga yang membuatnya kelabakan untuk memenuhinya, tidak adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, merasa tidak mampu karena tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, dan lain-lain), maupun beberapa faktor-faktor lainnya.

Melihat kondisi yang ada dilapangan khususnya pada lingkup pemerintahan bahwa motivasi kerja pegawai dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil seharusnya semakin tinggi. Terlebih lagi informasi terbaru di Tahun 2016 ini, bahwa sebelum lebaran pada minggu pertama bulan Juni diperkirakan akan dilakukan pencairan gaji ke 13 PNS, beberapa selang kemudian akan

dibayarkan gaji ke 14. Pemberian gaji ke-14 untuk PNS tahun 2016 merupakan gaji ke 14 pertama bagi PNS di Indonesia. Jumlah gaji akan sama dengan jumlah gaji ke 13. Kepala Biro Hukum, Komunikasi, dan Informasi Publik Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) berharap bahwa pemberian gaji ke-13 dan ke-14 untuk PNS bisa sebagai motivasi kinerja pegawai. Terlebih lagi, apabila melihat fenomena bahwa masyarakat menginginkan adanya pelayanan prima, sehingga dengan adanya dorongan berupa pemberian gaji 13 dan 14 ini mampu memotivasi pegawai.

Salah satu cara yang coba ditempuh oleh pemerintah dengan memberikan kompensasi yang wajar bagi PNS seharusnya mendorong motivasi kerja pegawai. Artinya bahwa, salah satu faktor yang diharapkan dapat membangkitkan motivasi kerja pegawai adalah kompensasi tersebut. Menurut Marwansyah (2010), kompensasi merupakan imbalan secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk manfaat tambahan (benefit) dan bentuk pemberian layanan tambahan serta insentif yang ditujukan untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Konsep mengenai kompensasi juga dikembangkan oleh Gomez-Mejia et al (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan karena kontribusi mereka.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, kompensasi dan lingkungan kerja di lingkup Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng seharusnya dapat ditingkatkan karena diindikasikan akan mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja khususnya dalam mendukung pemberian pelayanan prima. Terlebih lagi, bagi organisasi publik (pemerintah), seharusnya kemampuan dan kapabilitas sumber daya manusia yang memiliki dedikasi dan kemauan melaksanakan tugas dengan sepenuh hati (karena menyadari posisinya sebagai pelayan publik) harus menjadi perhatian utama. Dalam hal ini, pegawai seharusnya mampu memberikan pelayanan terbaik, namun jika tidak ada dorongan baik yang timbul dari dalam diri maupun dari luar,

maka akan sulit pegawai yang bersangkutan memberikan pelayanan prima.

Berdasarkan beberapa permasalahan, dan kajian teori serta penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik mengangkat sebuah judul penelitian yaitu “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng”

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja pegawai.
3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai.

II. METODE PENELITIAN

Metode yang Digunakan

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan desain *ex post facto*. Penelitian *ex post facto* tidak mengadakan perlakuan terhadap subjek penelitian dan tidak mengadakan manipulasi data, melainkan hanya menggali fakta-fakta yang peristiwanya telah terjadi dengan menggunakan kuesioner atau angket.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dilakukan penelitian ini yaitu pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng dan penelitian dilaksanakan selama satu bulan lamanya yaitu pada bulan Januari 2017.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng yaitu sebanyak 142 orang pegawai.

Dengan menggunakan rumus Slovin, maka total responden yang dijadikan sampel

sebanyak 59 orang pegawai DPPKAD Kabupaten Soppeng.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, teknik pengumpulan data yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden untuk memberikan pendapatnya berdasarkan pernyataan dari indikator-indikator pengukuran variabel yang diteliti pada kuesioner tersebut. Instrumen disusun sesuai variabel yang diteliti yang dilengkapi dengan petunjuk cara pengisiannya secara jelas.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dikatakan valid apabila instrumen itu dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas instrumen penelitian pada umumnya para peneliti menggunakan uji validitas konstruk. Uji validitas konstruk penelaah dilakukan oleh orang yang berkompeten di bidang yang bersangkutan atau yang dikenal dengan istilah penilaian oleh ahlinya (*expert judgment*). Prosedur pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menghitung skor variabel dari skor butir. Apabila korelasinya (*r*) melebihi 0,3, maka pertanyaan yang digunakan dapat dikatakan valid.

Uji reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat seberapa besar hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu instrumen dikatakan reliabel (*derajat konsisten*), jika instrumen itu memberikan hasil yang relatif sama meskipun digunakan untuk mengukur berulang kali. Uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus “*Alpha Cronbach*”. Jika nilai *Alpha Cronbach* melebihi angka 0,6, maka Kuesioner dapat dikatakan realibitas tinggi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan regresi berganda. Model Regresi Linier Berganda ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih Variabel Independen terhadap satu variabel dependen. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + e$$

dimana :

- Y = Motivasi
- a = Koefisien Regresi
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Lingkungan Kerja

(Y)	Y2	0,902	0,000	Valid
	Y3	0,770	0,000	Valid
	Y4	0,888	0,000	Valid
	Y5	0,847	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Definisi Operasional Variabel

A. Kompensasi

Indikator yang digunakan yaitu sebagai berikut (Martocchio, 2004):

- 1) Upah,
- 2) Tunjangan jabatan,
- 3) Cuti,
- 4) Perlindungan asuransi

B. Lingkungan Kerja

Indikator yang digunakan (Sedarmayanti, 2009) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja
- 2) Temperatur di Tempat Kerja
- 3) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
- 4) Kebisingan di Tempat Kerja
- 5) Bau-bauan di Tempat Kerja

C. Motivasi Pegawai

Indikator yang digunakan (Hasibuan, 2012) adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan Moral dan kepuasan Kerja Pegawai
- 2) Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- 3) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 4) Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- 5) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

Berdasarkan Tabel 4.1 terlihat bahwa ke empat item pada variabel Kompensasi memiliki nilai-r sebesar 0.877, 0.892, 0.888, dan 0.864, dimana keseluruhan nilai-r tersebut berada di atas 0.30 dan sig. < 0.05 (derajat kepercayaan 95%), sehingga seluruh Indikator dapat dinyatakan valid. Selanjutnya terlihat bahwa ke-5 item pada variabel Lingkungan kerja memiliki nilai-r sebesar 0.817, 0.898, 0.844, 0.846, dan 0.815, dimana keseluruhan nilai-r tersebut berada di atas 0.30 dan sig. < 0.05 (derajat kepercayaan 95%), sehingga seluruh Indikator dapat dinyatakan valid. Dan juga terlihat bahwa kelima item pada variabel Motivasi Kerja Pegawai memiliki nilai-r sebesar 0.772, 0.902, 0.770, dan 0.888, dimana keseluruhan nilai-r tersebut diatas 0,30, sehingga seluruh Indikator dapat dinyatakan valid.

Hasil pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2: Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Ket
1	Kompensasi (X1)	0,901	Reliabel
2	lingkungan Kerja (X2)	0,899	Reliabel
3	Motivasi Kerja (Y)	0,891	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Dari tabel di atas pengujian reliabilitas dengan metode cronbach's alpha dapat diketahui bahwa nilai nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah 0,60. Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji reabilitas ini diperoleh seluruh nilai cronbach's alpha masing-masing variabel berada diatas ambang batas (cut of point) 0,60; maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat keandalan (reliable) yang dapat diterima.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil pengujian validitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1: Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	Item	Nilai r	Sig.	Ket
1	Kompensasi (X1)	X1.1	0,877	0,000	Valid
		X1.2	0,892	0,000	Valid
		X1.3	0,888	0,000	Valid
		X1.4	0,864	0,000	Valid
2	Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,817	0,000	Valid
		X2.2	0,898	0,000	Valid
		X2.3	0,844	0,000	Valid
		X2.4	0,846	0,000	Valid
		X2.5	0,815	0,000	Valid
3	Motivasi Kerja	Y1	0,772	0,000	Valid

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Regresi Linier Berganda ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih Variabel Independen terhadap satu variabel

dependen. Gujarati (2006: 126) mendefinisikan analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (The explained variable) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (The explanatory).

Tabel 3: Hasil Pengujian Model Regresi

Variabel Bebas	Satuan Kerja		
	Koefisien	t-Stat	Prob.
Konstanta	1,655		
Kompensasi (X1)	0,704	5,276	0,000
Lingkungan kerja (X2)	0,343	3,589	0,001
R-Square = 0,754			
F-Stat = 85,765			
F-tabel = 3,16			
F-Prob = 0,000			

Sumber: Data Primer diolah, 2017

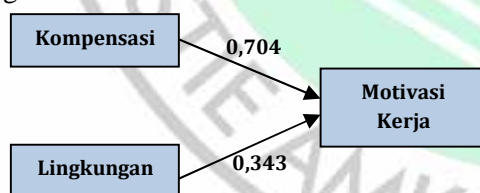
Adapun model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,655 + 0,704 X_1 + 0,343 X_2 + e$$

di mana:

- Y = Motivasi Kerja Pegawai
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Lingkungan kerja
- e = residual

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka secara Grafis pengujian hipotesis dapat disajikan sebagai berikut :



Gambar 1. Pengaruh antar Variabel

Pengujian Hipotesis

a) Uji t_{hitung}

Uji t_{hitung} merupakan pengujian untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu variabel Kompensasi dan Lingkungan kerja secara individu (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yakni Motivasi Kerja Pegawai. Dengan pengujian t statistik dua arah, tingkat signifikansi () = 5% dan nilai df (Degree of Freedom) sebesar 56,

diperoleh t-tabel sebesar 2,003; maka menghasilkan pengujian t statistik sebagai berikut:

Tabel 4: Hasil Uji t_{hitung}

Variabel Bebas	Satuan Kerja				Kesimpulan
	Koefisien	Beta	t _{hitung}	Sig. t	
Kompensasi	0,704	0,548	5,276	0,000	Signifikan
Lingkungan kerja	0,343	0,373	3,589	0,001	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.1.2 maka interpretasi terhadap hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi secara parsial terhadap Motivasi Kerja Pegawai, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,276 dengan nilai Sig. t sebesar 0,000. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 2,003. Karena nilai t_{hitung} > t-tabel (5,276 > 2,003), dan nilai Probabilitas < 0,05 (0,000 < 0,05), hal ini mengindikasikan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Mengingat koefisien beta bertanda positif (0,548) mengindikasikan hubungannya positif atau searah. Maka Hipotesis yang menyatakan “Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Motivasi Kerja Pegawai (Y)” diterima. Artinya semakin tinggi tingkat Kompensasi, akan semakin tinggi pula tingkat Motivasi Kerja Pegawai tersebut, sebaliknya semakin rendah tingkat Kompensasi, akan semakin rendah pula tingkat Motivasi Kerja Pegawai.
2. Lingkungan kerja secara parsial terhadap Motivasi Kerja Pegawai, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,589 dengan nilai Sig. t sebesar 0,001. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 2,003. Karena nilai t_{hitung} > t-tabel (3,589 > 2,003), dan nilai Probabilitas < 0,05 (0,001 < 0,05), hal ini mengindikasikan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Mengingat koefisien beta bertanda positif (0,373) mengindikasikan hubungannya positif atau searah, maka Hipotesis yang menyatakan “Lingkungan kerja (X2)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Motivasi Kerja Pegawai (Y)” diterima. Artinya semakin tinggi tingkat Lingkungan kerja, akan semakin tinggi pula tingkat Motivasi Kerja Pegawai, sebaliknya semakin rendah tingkat Lingkungan kerja, akan semakin rendah pula tingkat Motivasi Kerja Pegawai.

b) Uji F_{Statistik}

Uji F_{Statistik} digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yakni variabel Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

Berdasarkan Tabel 3, nilai F statistik model menunjukkan angka sebesar 85,765, maka dengan tingkat signifikansi () = 5% dan nilai df (Degree of Freedom) pembilang sebesar 2 dan df penyebut sebesar 56 diperoleh F-tabel sebesar 3,16. Diperoleh pula perhitungan nilai Sig. F sebesar 0.000.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka pengujian pengaruh secara simultan memiliki nilai F statistik > F tabel (85.765 > 3,16). Demikian pula nilai Sig. F < 0,05. Hal ini memberikan kesimpulan untuk menolak hipotesis H₀ dan menerima H_a. Sehingga menunjukkan hasil bahwa variabel bebas yaitu Kompensasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai, dimana diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,276 dengan nilai Sig. t sebesar 0,000. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 2,003. Karena nilai t-hitung > t-tabel (5,276 > 2,003), dan nilai Probabilitas < 0,05 (0.000 < 0,05), hal ini mengindikasikan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Mengingat koefisien beta bertanda positif (0.548) mengindikasikan hubungannya positif atau

searah. Maka Hipotesis yang menyatakan “Kompensasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Motivasi Kerja Pegawai (Y)” diterima. Artinya semakin tinggi tingkat Kompensasi, akan semakin tinggi pula tingkat Motivasi Kerja Pegawai tersebut, sebaliknya semakin rendah tingkat Kompensasi, akan semakin rendah pula tingkat Motivasi Kerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Lingkungan kerja secara parsial terhadap Motivasi Kerja Pegawai, dimana diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,589 dengan nilai Sig. t sebesar 0,001. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 2,003. Karena nilai t-hitung > t-tabel (3,589 > 2,003), dan nilai Probabilitas < 0,05 (0.001 < 0,05), hal ini mengindikasikan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Mengingat koefisien beta bertanda positif (0.392) mengindikasikan hubungannya positif atau searah, maka Hipotesis yang menyatakan “Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Motivasi Kerja Pegawai (Y)” diterima. Artinya semakin tinggi tingkat Lingkungan kerja, akan semakin tinggi pula tingkat Motivasi Kerja Pegawai, sebaliknya semakin rendah tingkat Lingkungan kerja, akan semakin rendah pula tingkat Motivasi Kerja Pegawai.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Dimana nilai F statistik > F tabel (85.765 > 3,16) dan nilai Sig. F < 0,05. Hal ini memberikan kesimpulan untuk menolak hipotesis H₀ dan menerima H_a. Sehingga menunjukkan hasil bahwa variabel bebas yaitu Kompensasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Pegawai. Artinya,

semakin tinggi tingkat kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama maka akan semakin tinggi motivasi kerja pegawai, sebaliknya semakin rendah tingkat kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama maka akan semakin rendah motivasi kerja pegawai.

IV. SIMPULAN

Dari hasil penelitian simpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kompensasi pegawai, maka motivasi kerja pegawai dalam memberikan pelayanan prima pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah kompensasi pegawai, maka motivasi pegawai dalam memberikan pelayanan prima pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng akan semakin rendah.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, maka motivasi kerja pegawai dalam memberikan pelayanan prima pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin tidak baik lingkungan kerja, maka motivasi pegawai dalam memberikan pelayanan prima pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng akan semakin rendah.
3. Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Artinya, semakin tinggi kompensasi pegawai dan lingkungan kerja secara simultan, maka motivasi kerja pegawai dalam memberikan pelayanan prima pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah kompensasi pegawai dan lingkungan kerja secara simultan, maka motivasi pegawai dalam memberikan pelayanan prima pada Dinas Pendapatan,

Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng akan semakin rendah.

V. REFERENSI

- Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B., Cardy, R.L. (2012). *Managing Human Resources*, 7th Edition. USA: Pearson Education
- Gujarati, Damodar N. 2006. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang, 2002, *Dasar-Dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Martocchio, Joseph J., 2004, *Strategic Compensation*, New Jersey: Pearson Education Inc.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Edisi kedua. Bandung : Alfabeta.
- Prakoso, Rayka D., Endang SA., dan Ika Ruhana. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*. (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 14 No. 2 September.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.