



Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Perhubungan Kota Banjar)

Ani Widiawati

Universitas Galuh

aniwidiawati@student.unigal.ac.id

Abstract. *This study aims to determine and analyze the influence of work motivation factors consisting of compensation, promotion and work environment on employee performance at the Banjar City Transportation Agency. The formulation of the problem posed in this study is as follows: 1. How does compensation affect employee performance? 2. How does promotion affect employee performance? 3. How does the work environment affect employee performance? 4. How does the effect of compensation, promotion and work environment simultaneously on the performance of employees at the Banjar City Transportation Service?*

The method used in this study uses quantitative methods. Data collection techniques through questionnaires, literature, and documentation. With a research sample of 56 employees and data analysis used through statistical tests of correlation and multiple regression using SPSS version 26.00 for windows.

The research results show: 1). Compensation tends to be good and employee performance is high, so that compensation has a positive and significant effect on employee performance. This means that the better the compensation, the better the performance of employees at the Banjar City Transportation Service. 2). Promotion tends to be good and employee performance is high, so promotion has a positive and significant effect on employee performance. This means that the better the promotion, the better the performance of employees at the Banjar City Transportation Service. 3). The work environment tends to be good and employee performance is high, so that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. This means that the better the work environment, the better the performance of employees at the Banjar City Transportation Service 4). Compensation, promotion and work environment tend to be good and employee performance is high, so compensation, promotion and work environment have a positive and significant effect on employee performance. This means that the better the compensation, promotion and work environment, the better the performance of employees at the Banjar City Transportation Service

Keywords: *Compensation, Promotion, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor-faktor motivasi kerja yang terdiri kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Banjar. Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut: 1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai ? 2. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai ? 3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ? 4. Bagaimana pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Banjar?.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui kuisioner, studi pustaka, dan dokumentasi. Dengan sampel penelitian sebanyak 56 orang pegawai serta analisis data yang digunakan melalui uji statistik korelasi dan regresi ganda dengan menggunakan program SPSS versi 26.00 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan: 1). Kompensasi cenderung baik dan kinerja pegawai tinggi, sehingga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kompensasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banjar. 2). Promosi jabatan cenderung baik dan kinerja pegawai tinggi, sehingga promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik promosi jabatan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banjar. 3). Lingkungan kerja cenderung baik dan kinerja pegawai tinggi, sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banjar. 4). Kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja cenderung baik dan kinerja pegawai tinggi, sehingga kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banjar

Kata Kunci : Kompensasi, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Motivasi merupakan komponen tindakan organisasi dalam proses membina, menumbuhkan, dan memimpin individu dalam bekerja, maka faktor motivasi menjadi sangat penting bagi perusahaan. Untuk membangkitkan semangat karyawan untuk bekerja keras dan menghasilkan prestasi kerja yang lebih tinggi, motivasi diperlukan bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja karyawan dapat berasal dari dalam diri individu yang sering disebut dengan motivasi internal, atau dapat juga berasal dari faktor luar yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak sesuai dengan hasil yang diinginkan. Hal tersebut sebagaimana pendapat Benowitz (2017:43) menyatakan motivasi kerja adalah:

Sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Faktor kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan dijadikan sebagai salah satu alasan yang paling penting bagi seseorang untuk bekerja adalah untuk mendapatkan gaji. Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada pegawai dapat memberikan rasa nyaman dan interaksi yang baik antara pegawai dan atasan. Menurut pendapat Simamora (2014:33) menyatakan bahwa kompensasi adalah:

Barang-barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas tenaga kerja mereka (kontribusi karyawan), baik dalam bentuk uang tunai atau yang lainnya, dianggap sebagai

kompensasi. Kompensasi finansial tidak langsung mencakup semua ketidakseimbangan yang tidak ditanggung oleh sistem langsung, seperti program asuransi, tunjangan hari raya atau THR, tunjangan makan, dan tunjangan transportasi. Kompensasi finansial langsung terdiri dari upah, bonus, dan upah lembur.

Pegawai memiliki tujuan mendapatkan kompensasi yang layak untuk hidup mereka, pegawai yang menerima kompensasi yang adil dan sesuai akan mendorong pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya dan akan bertanggung jawab penuh karena kebutuhan mereka akan terpenuhi. Berdasarkan hasil pra survei dengan 25 pegawai terkait dengan tanggapan kompensasi yang ada di Dinas Perhubungan Kota Banjar sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Pra Survey Tanggapan Indikator Kompensasi
Pada Dinas Perhubungan Kota Banjar

No	Indikator	Frekwensi					Jumlah Skor	Presentasi (%)	Ket
		SKB (1)	KB (2)	CB (3)	B (4)	SB (5)			
1	Gaji / Upah	0	1	1	1	22	119	90,11	Tanggapan pegawai pada indikator kompensasi menunjukkan belum semua optimal
2	Insentif	4	1	7	3	10	89	79,25	
3	Tunjangan	0	2	2	1	20	114	89,78	
4	Fasilitas	5	8	2	1	9	76	71,89	

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Banjar, 2022.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa tanggapan pegawai mengenai indikator kompensasi menunjukkan belum sepenuhnya menunjukkan ekspektasi yang diharapkan oleh pegawai. Hal ini terlihat pada tanggapan pegawai mengenai indikator fasilitas di tahun 2021 memperoleh tanggapan sebesar 71,89% dan indikator insentif sebesar 79,28% tentunya dianggap belum sesuai yang diharapkan pegawai jika dibandingkan dengan indikator gaji / upah memperoleh 90,11% dan indikator tunjangan sebesar 89,78%. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek kompensasi yang diberikan Dinas Perhubungan dalam mengupayakan pegawai meningkatkan kinerja belum secara terfokus memperhatikan pada kedua indikator tersebut. Sedangkan pada indikator gaji / upah dan tunjangan sebagian besar pegawai menganggap tidak menjadi hal yang perlu untuk diperdebatkan karena merupakan pendapatan tetap, namun demikian terkadang dalam faktanya terkadang mengalami keterlambatan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pemberian promosi jabatan. Tujuan pemberian promosi jabatan yaitu untuk memacu semangat kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai terhadap organisasi. Promosi jabatan yang dilakukan hendaknya dinilai berdasarkan asas keadilan dan objektivitas dengan begitu pegawai akan

terdorong untuk bekerja dengan giat, bersemangat, disiplin dan berprestasi tinggi. Hal ini sebagaimana pendapat Siagian (2018:44) menyatakan bahwa promosi jabatan yaitu:

Seorang pegawai yang berpindah jabatan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tanggungjawab dan penghasilan yang lebih besar pula. Setiap pegawai pasti ingin memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi karena promosi dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang dalam mencapai hasil kinerja yang baik sekaligus sebagai pengakuan atas prestasi kerjanya sehingga pegawai berhak menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi.

Hal ini dimaksudkan agar organisasi dapat secara tepat dalam menentukan organisasi yang layak untuk dipromosikan sehingga organisasi yang tepat sesuai keahlian dan latar belakang yang dimiliki akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi. Berdasarkan hasil pra survei terkait dengan tanggapan kompensasi yang ada di Dinas Perhubungan Kota Banjar sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Pra Survey Tanggapan Indikator Promosi Jabatan
Pada Dinas Perhubungan Kota Banjar

No	Indikator	Frekwensi					Jumlah Skor	Presentasi (%)	Ket
		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)			
1	Prestasi kerja	0	0	1	1	23	115	88,01	Tanggapan pegawai mengenai pelaksanaan promosi jabatan selama ini banyak didasarkan pada loyalitas bukan pada indikator yang dianggap penting lainnya.
2	Tingkat pendidikan	3	1	0	0	21	105	85,23	
3	Pengalaman Kerja	5	8	2	1	9	45	61,39	
4	Loyalitas	0	0	0	1	24	120	90,22	

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Banjar, 2022.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukan bahwa tanggapan pegawai mengenai indikator pelaksanaan promosi jabatan belum sepenuhnya menunjukan ekspektasi yang diharapkan oleh pegawai. Hal ini terlihat pada tanggapan pegawai mengenai indikator loyalitas di tahun 2021 memperoleh tanggapan sebesar 90,22% menyatakan bahwa promosi jabatan perlu didasarkan pada indikator tersebut, kemudian pada indikator prestasi kerja sebesar 88,01%, dan indikator tingkat pendidikan sebesar 85,23% serta indikator pengalaman kerja sebesar 61,39%. Selain kompensasi dan promosi jabatan, bahwa faktor yang dianggap memiliki pengaruh pada kinerja yaitu lingkungan kerja. Agar pegawai yang berada di dalam organisasi dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang maksimal, maka perlu memperhatikan kebutuhan, keinginan, dan harapan pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Dengan terpenuhinya kebutuhan dan

harapan tersebut maka pegawai akan merasa puas dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pra survei terkait dengan tanggapan pelaksanaan indikator promosi jabatan di Dinas Perhubungan Kota Banjar sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Pra Survey Tanggapan Indikator Lingkungan Kerja
Pada Dinas Perhubungan Kota Banjar

No	Indikator	Frekwensi					Jumlah Skor	Presentasi (%)	Ket
		SKB (1)	KB (2)	CB (3)	B (4)	SB (5)			
1	Suasana kerja	0	0	0	1	24	124	92,34	Tanggapan pegawai pada indikator lingkungan kerja belum menunjukkan sudah baik khususnya pada fasilitas kerja bagi pegawai.
2	Hubungan dengan rekan kerja	1	1	0	0	22	113	87,88	
3	Fasilitas kerja	0	8	2	0	15	75	71,87	

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Banjar, 2022.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa tanggapan pegawai mengenai indikator kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya menunjukkan ekspektasi yang diharapkan oleh pegawai. Hal ini terlihat pada tanggapan pegawai mengenai indikator fasilitas kerja memperoleh tanggapan sebesar 71,87% hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas kerja bagi pegawai Dinas Perhubungan belum optimal, jika dibandingkan tanggapan pegawai pada indikator suasana kerja sebesar 92,34% dan hubungan dengan rekan kerja sebesar 87,88%.

Hal-hal tersebut menjadi suatu hambatan bagi organisasi mengingat motivasi kerja mempengaruhi kinerja. Rendahnya kinerja pegawai merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Rendahnya kinerja pegawai akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi. Secara eksplisit bahwa kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjar belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari jumlah hasil kerja yang telah dilakukan sesuai dengan program kerja yang telah dibebankan oleh organisasi kepada pegawainya, kondisi tersebut berpengaruh ini dapat dilihat pada hasil pra survei di Dinas Perhubungan Kota Banjar sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Pra Survey Tanggapan Indikator Kinerja Pegawai
Pada Dinas Perhubungan Kota Banjar

No	Indikator	Frekwensi					Jumlah Skor	Presentasi (%)	Ket
		SKB (1)	KB (2)	CB (3)	B (4)	SB (5)			
1	Kualitas kerja	0	7	4	1	13	95	75,97	Kinerja pegawai pada semua

2	Kuantitas kerja	0	6	2	0	17	103	79,25	indikator belum semua mencapai target 100% yang diharapkan dan masih jauh dari harapan pimpinan.
3	Ketepatan waktu	0	1	2	0	22	118	87,88	
4	Kemampuan kerjasama	0	0	0	4	21	121	88,24	

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Banjar, 2022.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa tanggapan mengenai kinerja pegawai belum sepenuhnya menunjukkan optimal.. Hal ini terlihat pada tanggapan pegawai mengenai indikator kualitas kerja sebesar 75,79%, indikator kuantitas kerja sebesar 79,25%, dan indikator ketepatan waktu sebesar 87,88%, serta indikator yang dianggap memiliki nilai tertinggi memperoleh sebesar 88,24% namun demikian kesemua indikator tersebut belum memenuhi target 100% yang diinginkan pimpinan Dinas Perhubungan Kota Banjar.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian guna untuk menganalisis faktor-faktor motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui penelitian, sehingga mampu memberikan pentingnya peningkatan faktor motivasi kerja yang dapat mengatasi kinerja pegawai yang kurang baik dan mempermudah dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab atau kewajiban sebagai seorang pegawai.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif (*quantitative research*) dengan menggunakan penelitian korelasional untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel. Populasi penelitian yaitu seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banjar sebanyak 145 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 56 pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjar. Alat pengumpulan data yang digunakan dengan observasi, dokumentasi dan penyebaran angket. Selanjutnya pengolahan data dilakukan dengan langkah mengukur setiap variabel, mengukur hubungan (korelasi), dan mengukur besarnya pengaruh antar variabel. Untuk mempermudah perhitungan penelitian peneliti menggunakan program aplikasi SPSS versi 26.00 *for windows*.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut hasil penelitian dan pembahasan berkenaan dengan pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Banjar sebagai berikut :

1. Pengujian Korelasi

Hasil pengujian korelasi berganda maupun secara parsial ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 5
Pengujian Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.501 ^a	.540	.067	3,19539	.118	2,324	3	52	.001

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Tabel 6
Pengujian Korelasi Secara Parsial
Correlations

		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	,744**	,754**	,628
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002
	N	56	56	56	56
X2	Pearson Correlation	,744**	1	,776**	,450
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001
	N	56	56	56	56
X3	Pearson Correlation	,754**	,776**	1	,509*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001
	N	56	56	56	56
Y	Pearson Correlation	,228	,150	,309*	1
	Sig. (2-tailed)	,092	,268	,020	
	N	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah ditetapkan, maka terdapat 4 korelasi antara variabel dengan rangkuman hasil analisis korelasinya sebagai berikut :

Tabel 7
Rekapitulasi Hasil Korelasi Variabel

No.	Korelasi Antar Variabel	Bentuk korelasi	Nilai korelasi	Hasil analisis	Tingkat Hubungan
1	Kompensasi (X_1) dengan kinerja pegawai (Y)	r_{yX1}	0,628	Signifikan	Kuat
2	Promosi jabatan (X_2) dengan kinerja pegawai (Y)	r_{yX2}	0,450	Signifikan	Cukup kuat

3	Lingkungan Kerja (X_3) dengan kinerja pegawai (Y)	r_{YX3}	0,509	Signifikan	Cukup kuat
4	Kompensasi (X_1), promosi jabatan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dengan kinerja pegawai (Y)	$r_{Y X3X2x1}$	0,501	Signifikan	Cukup kuat

Dari semua pengujian korelasi menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dengan kriteria jika nilai Sig. < 0,05 maka korelasi signifikan. Maka semua variabel signifikan.

2. Pengujian Regresi

Berikut dijelaskan hasil pengujian regresi sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan program SPSS versi 26.00, pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 8
Nilai Diterminasi Variabel X_1 terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.628 ^a	.611	.208	3. 25159	.311	2,950	1	54	.001

a. Predictors: (Constant), X_1

Tabel tersebut menunjukkan besarnya Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,611. Hal ini berarti 61,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi kompensasi. Artinya semakin baik kompensasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banjar. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja pegawai, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja pegawai seharusnya dimiliki oleh suatu organisasi atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi (Muguongo, 2015). Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan kinerja yang dijalankan berhasil, maka seorang pegawai akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. (Tambengi, 2016).

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Satu alasan utama seseorang bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Pemberian kompensasi dapat

diberikan dalam berbagai bentuk, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial antara lain berupa gaji/upah dan insentif (komisi/bonus). Pemberian bonus dalam bentuk finansial terhadap pegawai menjadi trik tersendiri bagi organisasi yang ingin mengembangkan usahanya. Pemberian bonus dengan harapan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Dalam perkembangannya, terjadi perjanjian antara pemilik modal (organisasi) dengan pekerja (pegawai). Perjanjian tersebut berkaitan dengan pemberian kompensasi. Dengan adanya perjanjian, pegawai senantiasa meningkatkan kinerjanya. (Babalola, 2016)

Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai. Pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sistem penggajian pegawai sekarang ini masih rendah sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, cukup banyak bentuk kompensasi yang dapat diberikan kepada pegawainya. Kurangnya perhatian pimpinan organisasi terhadap pemberian kompensasi ini dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai menjadi tidak optimal. Sedangkan kinerja merupakan suatu hasil kerja pegawai yang dicapainya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Gorap, 2019).

b. Pengaruh Promosi Jabatan (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan program SPSS versi 26.00, pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 9
Nilai Determinasi Variabel X₂ terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.450 ^a	.401	.202	3.30120	.316	.1251	1	54	.001

a. Predictors: (Constant), X₂

Tabel tersebut menunjukkan besarnya Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,401. Hal ini berarti 40,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi promosi jabatan. Artinya semakin baik promosi jabatan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banjar. Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan organisasi. Promosi merupakan kepercayaan dan

pengakuan mengenai kemampuan seorang pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi. Dengan adanya promosi jabatan maka pegawai pasti akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen dalam organisasi tersebut sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas pada organisasi tempatnya bekerja. (Bhandari, 2017).

Masalah kinerja menjadi sangat penting untuk menunjang tercapainya kerja yang baik dari suatu organisasi. Sehingga dengan kinerja yang baik tentu akan mempermudah untuk tercapainya tujuan dari suatu organisasi tersebut. Kinerja yang baik dalam hal ini bukan hanya kualitas dari kinerjanya saja melainkan kuantitas serta tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Promosi jabatan merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan biasanya disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya (Noor, 2015). Adanya promosi jabatan akan membuat pegawai termotivasi untuk bekerja lebih giat, bersemangat, disiplin, dan meningkatkan prestasi kerja, sehingga mencapai tujuan organisasi secara optimal. (Dion, 2012).

Kinerja dan penempatan karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Jika penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya maka kinerja karyawan akan maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Disamping itu, di dalam peningkatan tenaga kerja (karyawan) terdapat aspek lain demi tercapainya tujuan perusahaan yaitu pengembangan karir karyawan (*career development*). (Suharni, 2017). Ketika karyawan melakukan hal yang serupa dan secara berulang-ulang, hal tersebut akan berdampak buruk yang selanjutnya karyawan tersebut akan mengalami kejenuhan dalam bekerja (Navrathin. 2017).

c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan program SPSS versi 26.00, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 10
Nilai Determinasi Variabel X_3 terhadap Y

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.509 ^a	.544	.114	3.17571	.244	.704	1	54	.001

a. Predictors: (Constant), X_3

Tabel tersebut menunjukkan besarnya Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,544. Hal ini berarti 54,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi lingkungan kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banjar. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. (Bachtar, 2017). Pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada. (Margono, 2019).

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan memberika hasil kinerja yang kurang baik. Pada saat ini lingkungan harus dapat di desain atau di manajemekan sesuai dengan budaya yang ada diperusahaan untuk membentuk hubungan kerja yang nyaman bagi pekerja dengan lingkungannya guna dalam meningkatkan hasil kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak bagi kinerja pegawai (Vasan, 2018).

d. Pengaruh Kompensasi (X_1), Promosi Jabatan (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan program SPSS versi 26.00, pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 11
Nilai Koefisien Diterminasi Variabel X_{1-3} terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.628 ^a	.750	.516	3,19539	.640	.218	3	54	.000

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan besarnya Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,750, hal ini berarti 75,0% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 25,0% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model. Artinya semakin baik kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banjar. Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan. Jika suatu perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maka kepuasan karyawan akan rendah dan dapat berpengaruh negatif terhadap perusahaan.

Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya. Sistem pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kepuasan pegawainya. (Bhatti, 2019). Guna mendapatkan kinerja yang terbaik diperlukan adanya penaikan kerja yang optimum dan mampu memberdayakan serta menggunakan potensi SDM yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri untuk mencapai tujuan dari organisasi. Dengan demikian pegawai harus mampu memberikan kontribusi yang mengarah ke arah kemajuan bagi perkembangan organisasi. Faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi adalah promosi jabatan. Menurut Rivai (2013) apabila promosi jabatan diberikan pada pegawai yang memiliki kompetensi, maka kinerja pegawai pada organisasi akan meningkat. Promosi jabatan akan diberikan kepada pegawai yang layak dalam artian pegawai yang mampu membuktikan kemampuan dan kesetiaanya kepada organisasi, serta mampu menunjukkan kemampuan untuk menjabat jabatan yang lebih tinggi sehingga kinerjanya akan meningkat. (Neog, 2016)

Faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Kompensasi diberikan untuk memberi motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya serta membuat pegawai yang kompeten tetap ada. Salah satu alasan seseorang dalam bekerja yaitu mendapatkan kompensasi dari organisasi tempatnya bekerja sedangkan pihak organisasi menaruh harapan pegawai dapat memberikan kinerja terbaiknya dalam bekerja. Sutrisno (2009) menyatakan semakin besar kompensasi yang diperoleh oleh pegawai, maka akan semakin bagus kinerjanya di organisasi. (Raziq, 2018). Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana

dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. (Christina, 2014).

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi cenderung baik dan kinerja pegawai tinggi, sehingga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kompensasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banjar. Pada indikator gaji yang diterima sesuai dengan jenjang pendidikan menjadi indikator tertinggi perolehan skor sedangkan indikator Insentif yang diterima mencukupi kebutuhan perlu lebih ditingkatkan dan diperhatikan.
2. Promosi jabatan cenderung baik dan kinerja pegawai tinggi, sehingga promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik promosi jabatan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banjar. Pada indikator kualitas dan mutu pegawai dalam bekerja menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan menjadi indikator tertinggi perolehan skor sedangkan indikator pengalaman yang dimiliki membantu untuk mendapatkan promosi jabatan hendaknya lebih untuk diperhatikan oleh pimpinan.
3. Lingkungan kerja cenderung baik dan kinerja pegawai tinggi, sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banjar. Pada indikator pencahayaan dari lampu yang baik membantu pekerjaan menjadi indikator yang memperoleh skor paling tinggi sedangkan indikator Ketersediaan fasilitas kerja kantor seperti komputer, printer, dll untuk lebih diwujudkan dan dimaksimalkan.
4. Kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja cenderung baik dan kinerja pegawai tinggi, sehingga kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banjar. Pada indikator menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan dan menetapkan prioritas kerja dalam bekerja menjadi indikator yang memperoleh skor paling

tinggi sedangkan indikator sikap saling memberi saran dan masukan terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk lebih dioptimalkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E. Sikula. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Anthony, N. Robert, and Vijay Govindarajan. 2010. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- As'ad, Moh. 2015. *Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Babalola, Sunday Samson. 2016. *The Effect Of Leadership Style, Job Satisfaction And Employee-Supervisor Relationship On Job Performance And Organizational Commitment*. The Journal of Applied Business Research. 32 (3): 935-946.
- Bachtiar, Doni. 2017. “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Management Analysis Journal*, Vol.1(1).
- Basuki, Susilowati 2005. *Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bhatti, Komal, Khalid (2019), *Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan*. *International Journal of Business and Social Science*. Volume 2 No. 8 (May, 2019), www.ijbssnet.com.
- Benowitz, E. A. 2013. *Principles of Management*. New York: Hungry Minds.
- Bangun, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bambang Wahyudi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bhandari, Karishma. 2017. *Impact of Gender, Age and Work Experience on Job Promotion towards Work Life Balance (with special reference to Bank of Baroda, Udaipur)*. Journal of Business and Management Vol. 17 Issue 3 pp. 48-53.

Bernardin dan Russel. 2012. *Human Resources Management*, Mc Graw Hill, New.

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.

Burhan Bungin. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi, dan kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu sosial lainnya*. Jakarta: Kencana.

Christina Godwin Peter, 2014. *Impact Of Promotion To Employees Performance At Dar Es Salaam City Council, A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for Award of the Degree of Masters of Science in Human Resources Management (MSc- HRM) of Mzumbe University*.

Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Dharma, Surya. 2015. *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Dion Yanuarmawan. 2012. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Dikaji Menurut Teori Alderfer (Studi Di PT. Bpr Gunung Ringgit Malang)*. Jurnal Akuntansi dan Ekonomi Bisnis Program Studi Akuntansi Politeknik Kediri, Vol.1 No. 1 April 2012.

Dwiyanto, Agus. 2008. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Danim, Sudarwan. 2014. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya..

Fayol, Henry. 2018. *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT. Elex Media.

Fraenkel, Jack. R., and Norman E. Wallen. 2012. *How to Design and Evaluate Research in Education 8th Edition*. Boston: McGraw-Hill Higher Education.

Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.

- Herman, Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu.
- Gorap, Stefanie Inggried, & Haerani. 2019. *The Effect Of Organizational Culture, Organizational Commitment, And Compensation To Employee Performance Through The Satisfaction Of Work As Intervening Variables (Study On Health Care Development Of Tomohon City)*. Journal of Applied Business and Entrepreneurship. 2 (2): 100-114.
- Griffin. 2013. *Customer Loyalty*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hadipranata, A. F. 2014. *Produktivitas Insani (Human Productivity)*. Buletin Psikologi. Edisi 2 Desember, h.1-9.
- Hasibuan, H. Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Penerbit: Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2019. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Keban, Yermias T. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media
- Koontz, Harold & Cyril O'Donnel & Heinz Weihrich. 2009. *Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- M. Manullang, 2012. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta. Gajah Mada Press
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Penerbit : PT. Refika Aditama.
- Margono, Gaguk. 2019. "The Development of Instrument for Measuring Attitude toward Statistics Using Semantic Differential Scale. International Seminar on Quality and Affordable Education". Kenya. Journal of Human Resource Management, 2(2), 11.
- Mc Clelland, David. C. 2011. *Human Motivation*. New York: Cambridge. University Press.

- Muchlas, Makmuri. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Muguongo, M. (2015). *Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya*. Journal of Human Resource Management, 3(6), 47.
- Minardi, 2015. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Navrathin Datu Sabar, Adolfina, Lucky O.H. Dotulong. 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara)*. Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Vol.5 No. 2 Juni 2017, Hal.404-413 ISSN 2303-1174.
- Nawawi Hadari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Neog, Bidyut Bijoya., Barua, Dr. Mukulesh (2016), *Factors Influencing Employee's Job Satisfaction: An Empirical Study among Employees of Automobile Service Workshop in Assam*, The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management (IFBM), Vol. 2, No. 7
- Nitisemito. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Noor, Zahid. 2015. *Impact Of Job Experience And Job Advancement On Job Promotion Of Bank Industry In Province Of Pakistan*. Sci.Int.(Lahore), 27(2),1499-1505.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Raziq, Abdul., Maulabakhsh Raheela (2018), *Impact of Working Environment on Job Satisfaction Departement of Management Sciences, Balochistan University of Information Tecnology, Engineering and Management Sciences Quetta, Pakistan*. Procedia Economics and Finance No. 23. www.sciencedirect.com.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson. 2014. *Human Resources Management*,. Edisi sepuluh. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ridwan. 2018. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Sinambela, Dr. Lijan Poltak. 2016. *Reformasi Pelayanan Publik (Teori, kebijakan dan implementasi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE.
- Solihin, Ismail. 2012. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Pustaka Setia.
- Schien. 2014. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass. SanFransisco.
- Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Penerbit : CV. Alfabeta
- Suharni Rahayu. 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo*. Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, Vol. 5, No.1, Oktober 2017 ISSN : 2339-0689, E-ISSN : 2408-8616.
- Stephen P Robbins. and Coulter Mary. 2016. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2019. *Manajemen*. Jakarta.: Bumi Aksara.
- Tambengi, et al. (2016). *Effect of Compensation, Workload, and Career Development on the Employee Satisfaction at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk*, Witel North Sulawesi. Vol.4, 1088-1097.
- Terry, George dan Leslie W. Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vasan, M. 2018. *Impact of Job Stress on Job Satisfaction among the Pharmaceutical Sales Representatives*. Research Journal of Pharmacy and Technology 11(9):3759–64
- Wahyudi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.

Wukir. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Multi Presindo.

Sumber Jurnal Penelitian :

Ayundasari, Dini Yunita; Sudiro, Achmad; Irawanto, Dodi Wirawan. *Improving Employee Performance Through Work Motivation And Self-Efficacy Mediated By Job Satisfaction*. Jurnal Aplikasi Manajemen, [S.L.], V. 15, n. 4, p. pp. 587 – 599, dec. 2018. ISSN 2302-6332.

Laila Irawati, Khaeruman, Yuany Farradia, *Analysis Of The Work Motivation Factors On An Employee Performance* , International Journal of Educational Research & Social Sciences: Vol. 2 No. 4 (2021): August 2018

Setiawan, Danu. (2019). A Qualitative Study Of Employees' Motivation Factors On Organization : A Case Study From One Company In Indonesia. Hasanuddin Economics and Business Review. 3. 112. 10.26487/hebr.v3i3.1998.

Penelitian Etika Roswani (2019) judul: ”Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar”.

Penelitian Azlen Evizal (2020) judul: “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hilir”.