

## **Pengaruh Motivasi, Sarana Dan Prasarana, Tanggungjawab Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa**

**Mustari<sup>1</sup>, Muhammad Natsir<sup>2</sup>, Andi Hendra Syam<sup>3</sup>**

STIM LPI Makassar<sup>123</sup>

[mustari@gmail.com](mailto:mustari@gmail.com), [muhhammadnatsir@gmail.com](mailto:muhhammadnatsir@gmail.com), [andihendrasyam@gmail.com](mailto:andihendrasyam@gmail.com)

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilaksanakan pada bulan juni sampai Agustus 2023 dengan lokasi penelitian Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi, sarana dan prasarana, tanggung jawab dan kompensasi terhadap kinerja Dinas Kebersihan, Pertamanan dan tata Kota Kabupaten Bone; (2) Untuk mengetahui faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa.*

*Penelitian ini merupakan survey terhadap pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa dengan unit analisis dalam penelitian ini adalah individual. Penarikan sampel adalah dengan menggunakan metode total sampling. Variabel yang diamati adalah (1) kinerja pegawai (2) motivasi (3) sarana prasarana, (4) tanggung jawab, dan (5) kompensasi. Hasil pengumpulan data di analisis dengan menggunakan regresi berganda yang perhitungannya melalui komputer dengan program SPSS 12.00.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) faktor motivasi, sarana prasarana, tanggung jawab dan kompensasi menunjukkan bahwa secara simultan keempat variabel ini memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa, (2) Hasil analisis secara parsial dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa faktor motivasi merupakan variabel yang paling besar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. Hal ini didukung pula oleh motivasi pegawai yang tinggi yaitu (67%).*

**Kata Kunci : Kinerja, Motivasi, Sarana Dan Prasarana, Tanggung jawab dan Kompensasi**

### **ABSTRACT**

*This research carried out from March to August 2023 with research location at Regional Gowa District Transportation Department. The aim of this research is (1) to know the influence of motivation, facility, and infrastructure, responsibility and compensation towards the performance of Gowa District Transportation Department; (2) to know some dominant factors influencing the staff performance of Gowa District Transportation Department.*

*This research is a survey towards the staff of Gowa District Transportation Department with analysis unit in this research is individual. Sample selection is by using total sampling method. The observed variable is (1) staff performance (2) motivation (3) facility and infrastructure, (4) responsibility, and (5) compensation. The obtained data then analyzed by using double regression with calculation through computer with program SPSS 12.00.*

*The results show that (1) motivation factor, facility and infrastructure, and compensation show that simultaneously four variables give positive and significant influence towards the improvement of staff performance at Gowa District Transportation Department, (2) the results of analysis with double regression show that motivation factors is variable that mostly give contribution towards the improvement of staff performance at Gowa District Transportation Department. This results supported by high motivation of staff namely (67%).*

**Key word : performance, motivation, facility and infrastructure, responsibility, and compensation.**

### **PENDAHULUAN**

Transportasi atau pengangkutan merupakan suatu bidang kegiatan yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat Indonesia. Pentingnya transportasi bagi masyarakat Indonesia disebabkan oleh beberapa faktor antara lain, keadaan geografis Indonesia yang terdiri dari ribuan pulau kecil dan besar (archipelago), perairan yang terdiri dari sebagian besar laut, sungai dan danau yang

memungkinkan pengangkutan dilakukan darat, perairan, dan udara guna menjangkau seluruh wilayah Indonesia. Hal lain yang juga tidak kalah pentingnya akan kebutuhan alat transportasi adalah kebutuhan kenyamanan, keamanan, dan kelancaran pengangkutan yang menunjang pelaksanaan pembangunan yang berupa penyebaran kebutuhan pembangunan, pemerataan pembangunan, dan distribusi hasil pembangunan diberbagai sektor ke seluruh pelosok tanah air misalnya, sektor industri, perdagangan, pariwisata, dan pendidikan. Kebutuhan bergerak dari suatu tempat ke tempat lainnya merupakan suatu kebutuhan dalam kehidupan manusia (Warpani,1990:4). Kebutuhan itu pula yang kemudian mendasari manusia membutuhkan sarana transportasi, dan salah satu jenis transportasi yang paling dibutuhkan manusia untuk menunjang pergerakannya adalah sarana transportasi darat (moda transportasi darat) karena sumber kebutuhan dalam kehidupan manusia tersebut sebagaimana disebutkan Warpani adalah rata-rata di darat. 2 Karena transportasi telah menjadi kebutuhan dan berkembang sebagaimana dikemukakan diatas, menjadi suatu keharusan bagi setiap negara untuk menyediakan sarana transportasi tersebut, pemerintah sebagai penyelenggara negara dengan atau tanpa melibatkan swasta tentunya menyediakan transportasi angkutan yang peruntukan untuk umum beserta dengan sarana dan prasarana yang menunjang transportasi tersebut sedangkan masyarakat sebagai individu menyediakan transportasi untuk pribadinya sendiri dengan kewajiban-kewajiban tertentu yang telah diatur oleh peraturan perundang-undangan. Pada sektor transportasi juga memiliki peranan yang cukup penting dalam peningkatan mobilitas warga, baik dari segi kepentingan umum maupun pelayanan perdagangan barang dan jasa. Tidak hanya itu saja, transportasi juga merupakan sarana yang sangat penting dan strategis dalam memperlancar roda perekonomian, memperkuat persatuan bangsa dan negara serta mempengaruhi semua aspek kehidupan bangsa dan negara. Hal ini tercermin semakin meningkatnya kebutuhan akan jasa angkutan bagi mobilitas orang dan barang dari keseluruh pelosok tanah air hingga luar negeri. Sesuai Undang-undang No. 22 tahun 2009 dalam pasal 1 ayat 1 mengatakan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan adalah satu kesatuan sistem yang atas Lalu Lintas, Angkutan Jalan, Prasarana Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, Kendaraan, Pengemudi, Pengguna Jalan, Serta pengelolaannya. Kemudian dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan dalam poin b mengatakan bahwa Lalu Lintas dan angkutan Jalan sebagai 3 bagian dari sistem, transportasi nasional harus dikembangkan potensi dan perannya untuk mewujudkan keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran berlalu lintas dan Angkutan Jalan dalam rangka mendukung pembangunan ekonomi dan pengembangan wilayah. Pada kenyataannya kebutuhan masyarakat tersebut untuk memenuhi sarana transportasi angkutan pribadinya meningkat sangat pesat dari tahun ke tahun dengan rata-rata pertumbuhan di Indonesia sekitar 15 %. Di wilayah Sulawesi Selatan sampai dengan tahun 2021 tercatat 1.732.721 dengan rincian mobil penumpang 129.484 unit, mobil beban 78.875, bus 34.308 unit, kendaraan khusus 2.185 unit, dan sepeda motor 1.487.505 unit, sedangkan di wilayah Polres Gowa rata-rata kendaraan setiap tahunnya dalam kurun waktu tahun 2015 sampai dengan tahun 2021 sebanyak 18 % atau setiap tahunnya bertambah 14.799 unit, jumlah tersebut sampai dengan tahun 2021 adalah sebanyak 87.065 unit yang terdiri dari Mobil Penumpang sebanyak 5613 Unit (Penumpang Umum 1080 Unit/bukan umum 4533 Unit), Mobil Bus sebanyak 26 Unit (Bus umum 9 Unit/bukan umum 17 unit), Mobil Beban sebanyak 2082 Unit (Beban umum 20 unit/bukan umum 2062 unit) Sepeda Motor sebanyak 79332 unit dan Kendaraan Khusus 12 unit, dapat dibayangkan dengan rata-rata pertumbuhan tersebut maka setiap tahunnya di Wilayah Polda Sulsel akan bertambah 260.000 unit kendaraan. Kabupaten Gowa merupakan salah satu daerah yang berkembang di Provinsi

Sulawesi Selatan yang memiliki karakteristik lalu lintas dimana hanya merupakan awal dan akhir dari suatu perjalanan. Pada saat ini aktivitas masyarakat sedang mengalami 4 peningkatan dari tahun ke tahun. Hal ini sangat berpengaruh pada sektor kepemilikan kendaraan di kabupaten Gowa yang semakin meningkat. Disisi lain sebagian masyarakat yang telah memiliki usaha pada sektor kendaraan angkutan perorangan, masih belum memperdulikan izin trayek yang telah habis masa operasinya untuk dilanjutkan perpanjangan sehingga banyak kendaraan angkutan umum pedesaan yang masih beroperasi di jalan meskipun masa operasinya telah habis. Selain itu banyaknya pemilik kendaraan pribadi yang menjadikan sebagai angkutan umum sehingga perlu juga diketahui oleh pihak Dinas Perhubungan. Tertibnya masyarakat dalam bidang perizinan angkutan umum pedesaan dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa sebagai penggerak roda pemerintahan. Sehubungan dengan itu, aparat pemerintah sebagai perencana dan pelaksana suatu model kebijakan pelayanan publik, diharapkan mampu memberikan suatu bentuk kepedulian dalam hal ini penertiban terhadap kendaraan angkutan perorangan ataupun barang di kabupaten Gowa yang masih beroperasi meskipun masa operasi jalannya telah habis. Maka hal tersebut peran dinas perhubungan terhadap angkutan umum pedesaan dalam penertiban harus ditingkatkan. Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pemerintahan dan pembangunan di bidang perhubungan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan kepada daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Salah satu yang menjadi tugas 5 dari Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa adalah berwenang dalam menerbitkan izin penyelenggaraan angkutan pedesaan dalam trayek berupa izin angkutan Umum serta melaksanakan pengawasan sekaligus pembinaan agar setiap pengguna kendaraan angkutan umum bisa terkontrol dan sekaligus penertiban sesuai dengan kewenangannya. Berkaitan dengan izin trayek, adanya aktivitas lalu lintas yang cukup tinggi di Kabupaten Gowa tidak menutup kemungkinan terjadinya pelanggaran-pelanggaran. Salah satu yang diamati adalah pelanggaran dalam bidang transportasi yakni perizinan trayek angkutan umum. Sebagaimana informasi yang didapatkan setelah penulis melakukan observasi di dinas perhubungan kabupaten Gowa

Kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa saat ini dianggap masih rendah, hal ini dapat dilihat dari penataan pengelolaan perhubungan darat yang semrawut sehingga memerlukan penataan ke arah yang lebih baik. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa, pihak pimpinan harus mengkaji faktor-faktor yang diduga terlibat dalam merosotnya kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Istilah kinerja secara terminologi merupakan terjemahan dari performance, yang tersusun dari 2 (dua) kata yaitu kenitika yang berarti kemampuan prestasi kerja, dengan demikian pengertian kinerja mengandung arti kemampuan kerja atau prestasi kerja. Sedangkan menurut pendapat (Suyatmoko, 1993: 3) menyatakan kinerja adalah sebagai kapasitas kerja.

Pengertian lainnya sistem performance dapat mempunyai arti yang beragam tergantung dari sudut pandang apa yang diarah kinerjanya. Secara etimologis lainnya dapat diartikan sebagai *The net on Process of Performing* yaitu suatu penampilan kerja atau proses keberadaan (Westermen, 1992: 73).

## **Motivasi**

Cascio dalam Umar (2003:37), mendefinisikan motivasi sebagai *“a force that results from an individual’s desire to satisfy their need”*, atau dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Lussier (1990:117) mendefinisikan motivasi sebagai *“that internal process leading to behavior to statisfy needs”*. Sehingga dapat dikatakan bahwa alasan utama seseorang mengerjakan sesuatu yang dikerjakannya adalah untuk mendapatkan dan memenuhi kebutuhan mereka. Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuannya, sehingga memahami motivasi merupakan hal penting karena prestasi kerja, reaksi terhadap kompensasi, dan perhatian karyawan lainnya sangat berhubungan dengan motivasi tersebut. Semua perilaku dimotivasi oleh adanya kebutuhan-kebutuhan tersebut. Tetapi, adanya kompleksitas dari kebutuhan dan motivasi menyebabkan kita tidak selalu mengetahui apa yang dibutuhkan karyawan, atau mengapa mereka mau mengerjakan sesuatu pekerjaan. Sehingga mengerti akan kebutuhan-kebutuhan mereka akan membantu kita untuk mengerti perilaku mereka. Kita tidak dapat mengobservasi motivasi, tetapi kita dapat mengobservasi perilaku seseorang dan menduga apa yang memotivasi mereka dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Bagaimanapun juga adalah tidak mudah untuk mengetahui mengapa seseorang berperilaku sedemikian rupa karena orang melakukan hal yang serupa dengan alasan yang berbeda-beda. Dan orang sering berusaha untuk memenuhi beberapa kebutuhannya sekaligus.

## **Sarana dan Prasarana**

Sarana dan prasarana penunjang adalah yang secara langsung mempengaruhi kegiatan pengelolaan kinerja, seperti yang diungkapkan oleh Riwu (1991:184) sebagai berikut ; faktor sarana dan prasarana yang diartikan sebagai peralatan adalah penting dalam penyelenggaraan pemerintah, dalam hal ini sarana dan prasarana yang digunakan untuk mempermudah atau memperlancar gerak dan Aktivitas pemerintah

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana adalah juga termasuk hal yang penting dalam menunjang pelaksanaan kegiatan perusahaan agar dapat mencapai hasil yang baik. Jika manusia sebagai pengendali, biaya sebagai penggerak maka sarana dan prasarana adalah sebagai penggeraknya atau alat yang digunakan agar sampai ketujuan dengan mudah. Hal tersebut juga dinyatakan oleh F.X Soedjadi (1999 : 82) yang mengatakan bahwa faktor sarana dan prasarana disamping manusia dan dana juga merupakan faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan manajemen dalam mencapai tujuan, sasaran dan output konkrit (hasil dicapai) yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hubungan dengan aktifitas jasa pelayanan kebersihan di Kabupaten Bone, maka penyelenggaraan aktifitas yang dilaksanakan tentu tidak akan berjalan lancar tanpa dukungan sarana dan prasarana yang memadai.

## **Tanggung Jawab**

Westermen (1992:223) membatasi pengertian realisasi tanggungjawab dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan (i) mengembangkan tanggung jawab yang telah diwewenangkan (ii) menciptakan peluang kerja berdasarkan tanggung jawab (iii) bertanggung jawab berdasarkan wewenang yang diperintahkan (iv) bertanggung jawab menyelesaikan tugas pokok dan (v) bertanggung jawab mengembangkan sumberdaya organisasi.

Moekijat (1999 : 52), dalam Manajemen Kepegawaian memberikan definisi rasa tanggung jawab mencakup : (i) Merasa bertanggung jawab karena profesi yang menuntut, (ii) bertanggung jawab karena menerima dan melaksanakan tugas pokok, (iii) bertanggung jawab karena akan memperbaiki karir yang telah ditekuni, (iv) bertanggung jawab karena telah menjadi tugas pokok, (v) merasa bertanggung jawab karena sudah memenuhi pekerjaan pokok yang diibandingkan.

### **Kompensasi**

Menurut Barthos (1990 : 320), menyatakan bahwa “kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu: kompensasi terdiri atas kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi langsung (direct financial compensation) dan kompensasi finansial tidak langsung (indirect financial compensation)”. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung misalnya tunjangan kesehatan. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang lain tersebut berada.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dimaksudkan guna mendapatkan data yang relevan dengan masalah yang diteliti. Metode yang digunakan adalah metode ilmiah yakni :

1. Observasi yakni kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh data atau informasi dan gambaran yang jelas tentang variabel yang diteliti.
2. Wawancara yakni komunikasi langsung dengan responden melalui pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan objek dan atau substansi yang diteliti.
3. Angket (kuesioner) adalah daftar pertanyaan yang dibuat untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian.

### **Analisis Data**

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat digunakan analisis regresi linear berganda yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e_i$$

Dimana :

Y	: Kinerja pegawai
x <sub>1</sub>	: Motivasi
x <sub>2</sub>	: Sarana dan prasarana
x <sub>3</sub>	: Tanggung jawab
x <sub>4</sub>	: Kompensasi
b <sub>1</sub> -b <sub>4</sub>	: Koefisien regresi
b <sub>0</sub>	: Konstanta
e <sub>i</sub>	: Standar error

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi, sarana prasarana, tanggung jawab dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa . Urutan menurut besarnya pengaruh ke empat variabel terhadap kinerja pegawai adalah : motivasi = 0,477; sarana prasarana = 0,183 ; kompensasi = 0,167; dan tanggung jawab = 0,138. Ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai sangat kuat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa .

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugianto (2020) di Bangkinan menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rosihan (2021) di Kota Bengkulu menunjukkan bahwa faktor sarana prasarana memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan selengkapnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa adalah sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai

Hasil temuan untuk variabel motivasi menunjukkan bahwa motivasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Buck (1988) bahwa motivasi manusia didasarkan atas dorongan, keinginan dan kekuatan, diaman ketiganya biasa disebut dengan kebutuhan. Lebih lanjut Koeswara (1989) dan Siagian (1995) menyatakan bahwa didalam motivasi terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan atau menggerakkan, menyalurkan dan mengarahkan sikap dan perilaku individu belajar yang dikaitkan dengan pencapaian tujuan baik individu maupun kelompok.

Dorongan merupakan kekuatan mental untuk melakukan kegiatan dalam rangka memenuhi harapan atau tujuan. Sedangkan tujuan adalah hal yang ingin dicapai yang mengarah pada perilaku untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain tercapainya tujuan berarti akan mengurangi atau bahkan menghilangkan dorongan pada diri seseorang.

Selanjutnya pendapat Hull dalam Koeswara (198 : 195) menyatakan dorongan atau motivasi berkembang untuk memenuhi kebutuhan organisme. Disamping itu merupakan sistem yang memungkinkan organisme memelihara kelangsungan hidupnya. Kebutuhan-kebutuhan organisme merupakan penyebab munculnya dorongan, dan dorongan akan mengaktifkan tingkah laku mengembalikan keseimbangan fisiologis organisme. Penekanan pada teori Hull adalah dorongan sebagai motivasi penggerak utama perilaku.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang paling besar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa hal ini didukung oleh hasil deskriptif menunjukkan bahwa motivasi pegawai pada umumnya tinggi (68,57%). Ini menunjukkan bahwa para pegawai telah menunjukkan motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian faktor pendorong motivasi berupa (1) Gaji dan uang peransang (*insentif*), yang disebutkan dalam beberapa teori motivasi, antara lain pada teori motivasi klasik (Taylor), teori hirarki kebutuhan (Maslow), teori dua faktor (Frederick Herzberg), (2) Kebijakanasanaan dan administrasi, seperti yang disebutkan dalam teori dua faktor atau teori higienis (Frederick Herzberg), (3) Hubungan antar pribadi, seperti yang disebutkan didalam teori hirarki kebutuhan (Maslow), teori dua faktor (Frederick Herzberg), teori motivasi pretasi (Mc), teori ERG (Alderfer), dan (4) Kualitas supervisi, seperti yang disebutkan didalam teori dua faktor (Frederick Herzberg) sebagai motivation factor atau

sebagai higienes factor pada teori higienis telah mampu dipenuhi oleh pimpinan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

## **2. Pengaruh Sarana prasarana terhadap kinerja pegawai**

Sarana prasarana kerja merupakan kebutuhan untuk menciptakan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pegawai, dimana sarana prasarana adalah fasilitas pendukung berupa ruangan kerja, penyediaan teknologi serta peralatan-peralatan kantor lainnya. Temuan penelitian atas kelengkapan sarana prasarana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberi gambaran bahwa untuk menciptakan kelancaran kerja dalam memenuhi pelaksanaan tugas-tugas memerlukan sarana dan teknologi mendorong mobilitas kerja pegawai. Temuan ini didukung berbagai konsep bahwa mutu sarana prasarana kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2001 : 67), memenuhi kebutuhan kinerja dan kebutuhan pribadi dengan secara aktif berprestasi dalam kelompok kerja dan ketersediaan teknologi merupakan cambuk untuk mencapai keberhasilan organisasi, energi dan kreatifitas setiap pegawai.

## **3. Pengaruh Tanggung Jawab terhadap kinerja pegawai**

Pengujian penelitian atas tanggung jawab yang dihipotesiskan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan menunjukkan bahwa tanggung jawab pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sulastomo (2000 : 48) bahwa tanggung jawab merupakan wewenang tugas pokok yang diberikan untuk meningkatkan prestasi optimal dalam efisiensi dan efektifitas untuk memberikan nilai kinerja yang optimal bagi suatu pengembangan sumberdaya sesuai pencapaian realisasi yang diinginkan.

Hal yang sama dikemukakan pula oleh Westermen (1992:223) bahwa realisasi tanggungjawab dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan (i) mengembangkan tanggung jawab yang telah diwewenangkan (ii) menciptakan peluang kerja berdasarkan tanggung jawab (iii) bertanggung jawab berdasarkan wewenang yang diperintahkan (iv) bertanggung jawab menyelesaikan tugas pokok dan (v) bertanggung jawab mengembangkan sumberdaya organisasi.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tanggung jawab pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa pada umumnya tinggi yakni (67,14%). Hal ini menunjukkan bahwa betapa tingginya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai pada kantor ini. Untuk terus mempertahankan dan meningkatkan tanggungjawab pegawai, pimpinan organisasi harus terus memberikan pengawasan terhadap bawahannya.

## **4. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai**

Pengujian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan menjelaskan bahwa penerapan kompensasi sebagai insentif dan bonus kepada pegawai memberi motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Temuan ini didukung oleh Handoko (1995 : 75) bahwa kompensasi cara untuk memotivasi mereka untuk mencapai prestasi kerja, pemberian kompensasi dapat dilakukan dalam bentuk upah dan imbalan sebagai pembayaran keuangan langsung berupa upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Hasil temuan juga menjelaskan bahwa pemberian kompensasi secara langsung meningkatkan

kinerja pegawai. Karena kompensasi merupakan cara untuk memberi perhatian dan penghargaan kepada pegawai atas hasil yang dicapai.

## **Kesimpulan**

Bertitik tolak dari pembahasan dan penelitian sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil temuan variabel motivasi menunjukkan bahwa motivasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan Koeswara (2009) dan Siagian (1995) menyatakan bahwa didalam motivasi terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan atau menggerakkan, menyalurkan dan mengarahkan sikap dan perilaku individu belajar yang dikaitkan dengan pencapaian tujuan baik individu maupun kelompok.
2. Temuan penelitian atas kelengkapan sarana prasarana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberi gambaran bahwa untuk menciptakan kelancaran kerja dalam memenuhi pelaksanaan tugas-tugas memerlukan sarana dan teknologi mendorong mobilitas kerja pegawai. Temuan ini didukung berbagai konsep bahwa mutu sarana prasarana kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2001 : 67)
3. Hasil temuan menunjukkan bahwa tanggung jawab pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sulastomo (2000 : 48) bahwa tanggung jawab merupakan wewenang tugas pokok yang diberikan untuk meningkatkan prestasi optimal dalam efisiensi dan efektifitas untuk memberikan nilai kinerja yang optimal bagi suatu pengembangan sumberdaya sesuai pencapaian realisasi yang diinginkan.
4. Pengujian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan menjelaskan bahwa penerapan kompensasi sebagai insentif dan bonus kepada pegawai memberi motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Temuan ini didukung oleh Handoko (1998 : 75) bahwa kompensasi cara untuk memotivasi mereka untuk mencapai prestasi kerja, pemberian kompensasi dapat dilakukan dalam bentuk upah dan imbalan sebagai pembayaran keuangan langsung berupa upah, gaji, insentif, komisi dan bonus.
5. Bahwa faktor motivasi, sarana prasarana, tanggung jawab dan kompensasi menunjukkan bahwa secara simultan keempat variabel ini memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa .

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Barthoz, Basir. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Berkowitz, L. 2023 . **Social Psychology**, Glenview III : Scot Fosesman & Company
- Bernardin, H. Rahnd and Russel, 1993. **Human Resource Management**, Mc. Graw Hill, Core. New York.

- Bruce, E.G, 2014. **Psychology**: Brooks/Cole Publishing Company-Pacific Grove. California
- Cushway, Barry. 2016. **Human Resource Management**. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Davis, Keith dan Jhon W. Newstorm. 2015. **Perilaku Organisasi**. Terjemahan oleh Agus Darma. 1999. Jakarta : Erlangga.
- \_\_\_\_\_. 2000. **Human Resource Management Eihgt Edition**. Prentice Hall. Upper Saddle River, New Jersey.
- Dessler, Garry. 2014a. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jilid II Terjemahan oleh Benyamin Molan. 1997. Jakarta : PT. Dadi Kayana Abadi
- \_\_\_\_\_, 2014b. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource Management 7e**. Jilid I Terjemahan oleh Benyamin Molan. 1997. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Hamalik, O., 2000. **Psikologi Belajar dan Mengajar**, Sinar Baru, Bandung.
- Hasibuan, Malayu, 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia ( Dasar – Dasar dan Kunci Keberhasilan )**, Gunung Agung, Jakarta.
- Handoko, 1998. **Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia**, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hardjo, Soedarmo, S. 1996, **Total Quality Manajemen**, Andi Yogyakarta.
- Heidjrachman-Suad Hasnan. 2013. **Manajemen Personalialia**. Yogyakarta : BPFE
- Jayakusuma, 1999, **Prestasi Dalam Dunia Kerja**, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kottler, John. 1992. **Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja**. Jakarta : Prenhalindo.
- Koswara. E., 2019. **Motivasi Teori dan Aplikasinya**, Angkasa, Bandung
- LAN RI-BPKP, 2000. **Modul Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**.
- Lussier, R.N. 1990. **Human Relation in Organization : A Skill Building Approach**, H. Richard D. Irwin, Inc, Home Wood.
- Mathis, R.L. & Jackson J.H. 2001. **Human Resource Manajemen**. Thompson Learning Asaia, Singapura.
- Maslow A, 1984. **Motivasi dan Kepribadian, Teori Motivasi dengan Ancang Hirarki Kebutuhan Manusia**. Terjemahan PT. Pustaka Biman Presindo. Jakarta.
- Milkovich, George T, and Boudreau, John W, 1992. **Personnel / Human Resource Management**, Business Publications, inc, Plano Texas.
- Moekijat, 1999. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Manajemen Kepegawaian. Mandar Manju. Bandung.
- Murdarsyah Sinungan. 1995. **Kinerja ; Apa Dan Bagaimana**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mustopadidjaya AR., 2000. **Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah**. Penerbit LAN. Jakarta.
- Nurmandi A. 1999. **Efektifitas Pengelolaan Sampah di Kota Makassar**. Tesis, Universitas Hasanuddin, Makassar, Tidak dipublikasikan
- Riwu K.J. 1991. **Prospek Otonomi Daerah di Negara Indonesia**, Rajawai.i Jakarta.

- Rosihan. 2001. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengelolaan Kebersihan di Kota Bengkulu**. Tesis, Universitas Hasanuddin, Makassar, Tidak dipublikasikan
- Sedarmayanti. 2001. **Sumber Daya Manajemen dan Produktivitas Kerja**, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, P. Sondang, 1995. **Teori Motivasi dan Aplikasinya**, Jakarta : Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_ 1998. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara
- Singarimbun, Masri. Sofyan Efendi. 1998. **Metode Penelitian Survei**. Jakarta : PT. Pustaka LP3ES Indonesia
- Soejadi. F.X. 1995. **Analisis Manajemen Modern**. H. Mas Agung. Jakarta.
- Sudjana, M.A. 1992. **Metoda Statistika**. Bandung : Tarsito
- Sugianto, 2000. **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bangkinan**. Tesis, Universitas Hasanuddin, Makassar, Tidak dipublikasikan
- Suhardiyono, 1992. **Penyuluhan Petunjuk Bagi Penyuluhan Pertanian**, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sulastomo, 2020. **Manajemen Kesehatan**, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sultan, 2014. **Pendidikan Keterampilan dan Pelatihan Sumber daya Manusia**, . PT. Grafindo Persada Nusantara, Jakarta.
- Umar. H, 2013, **Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Westermen, J, dan Donoghue, P., 2023 . **Pengelolaan Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara, Jakarta.