



Salewangang Jurnal Ekonomi

Vol 2 No 1 April 2026

ISSN: (Print) ISSN: XXXX-XXXX (Electronic)

Open Access: <https://journal.salewangang.net/salewangang/index>

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar

Ika Nurjannah¹, Ikhwan Maulana Haeruddin², Nurul Fadilah Aswar³, Romansyah Sahabuddin⁴, Muh. Ichwan Musa⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

e-mail: ikanurjannah379@gmail.com

Info Artikel :

Diterima :

09/01/2026

Disetujui :

12/01/2026

Dipublikasikan :

16/01/2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat eksplanatori. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar sebanyak 89 responden. Teknik Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan regresi linear berganda dengan bantuan *IBM SPSS* versi 26 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar. Selain itu, lingkungan kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar. Sedangkan secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar.

Kata kunci: *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of compensation and the work environment on the work productivity of employees at the Makassar City Tourism Office. The research employs a quantitative explanatory approach. The population of this study consists of all employees of the Makassar City Tourism Office. The sample comprises 89 employees working at the Makassar City Tourism Office. Data were collected using questionnaires and documentation. The data analysis techniques include validity testing, reliability testing, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis using IBM SPSS version 26 for Windows.

The results indicate that compensation has a positive and significant effect on the work productivity of employees at the Makassar City Tourism Office. In addition, the work environment also has a positive and significant effect on employee work productivity. Simultaneously, compensation and the work environment have a significant effect on the work productivity of employees at the Makassar City Tourism Office.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Productivity.*



©2022 Penulis. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution Non Commercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Di Indonesia pariwisata memiliki peran penting sebagai salah satu sektor unggulan dalam mendukung perekonomian nasional. Negara kepulauan ini dikenal dengan keindahan alamnya, kekayaan budaya, dan warisan sejarah yang menarik perhatian wisatawan dari berbagai belahan dunia. Destinasi wisata seperti Bali, Yogyakarta, Labuan Bajo, dan Raja Ampat telah menjadi ikon pariwisata yang endunia. Pemerintah Indonesia telah menetapkan sektor pariwisata sebagai salah satu prioritas utama dalam strategi pembangunan ekonomi dengan tujuan untuk meningkatkan devisa

negara, membuka peluang investasi, serta menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat (Rahma, 2020)

Produktivitas pegawai di Dinas Pariwisata Kota Makassar berhubungan erat dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang belum optimal, tercermin dari fluktuasi jumlah pegawai yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Kinerja dan produktivitas pegawai menjadi sangat dinamis dan tidak konsisten, yang berpotensi memengaruhi pencapaian target dinas dalam melaksanakan program dan pengembangan pariwisata. Ketidakstabilan ini seringkali terjadi karena beberapa faktor, termasuk ketidakpuasan pegawai terhadap kompensasi yang diberikan dan lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti minimnya fasilitas yang memadai dan pola komunikasi yang kurang efektif antar pegawai.

Penurunan produktivitas akibat fluktuasi jumlah pegawai ini menunjukkan bahwa strategi manajemen SDM yang ada perlu dikaji ulang dan disesuaikan agar mampu menciptakan iklim kerja yang lebih stabil dan produktif. Kurangnya perhatian terhadap kebutuhan pegawai, baik dari segi kompensasi maupun fasilitas pendukung, dapat menurunkan motivasi kerja dan loyalitas pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas keseluruhan dinas.

Begitu pula dalam hal kompensasi, terdapat ketidakcocokan antara kompensasi yang diberikan di Dinas Pariwisata Kota Makassar dengan beban kerja yang harus ditanggung oleh pegawai. Kondisi ini berdampak pada tingkat kepuasan dan motivasi pegawai, yang dapat berujung pada penurunan produktivitas dan fluktuasi kinerja. Ketidakseimbangan ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk menyesuaikan skema kompensasi agar sejalan dengan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikul, sehingga pegawai merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Jika pegawai merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak memadai, hal ini dapat menyebabkan penurunan dalam kinerja, motivasi, serta kepuasan kerja mereka. (Pratama 2020).

Lingkungan kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena sangat memengaruhi produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan semangat pegawai, sehingga mereka lebih terdorong untuk mencapai target perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang nyaman, tidak memadai, atau kurang mendukung dapat menurunkan semangat dan antusiasme kerja, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang ideal dapat dilihat dari faktor-faktor seperti pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, minimnya gangguan suara, hubungan kerja yang harmonis di antara pegawai, serta ketersediaan fasilitas pendukung lainnya. (Rymerung et al., 2022)

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang serupa, peneliti menemukan adanya *research gap* atau hasil yang berbeda-beda pada penelitian sebelumnya terkait pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan (Duggio et al. 2021) menunjukkan variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Tetapi hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yulianto et al., 2023) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Purba (2019) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Warongan et al., 2022) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi diberikan kepada pegawai dalam bentuk bonus, gaji, atau upah dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Selain itu, kompensasi memperkuat ikatan antara karyawan dan pemilik usaha, karena kompensasi hanya diberikan setelah karyawan menyelesaikan tugasnya. (Santika et al., 2019)

Kompensasi adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan setelah mereka menyelesaikan tugasnya. Kompensasi mempunyai manfaat penting baik bagi karyawan maupun dunia usaha; bagi karyawan, ini menunjukkan kualitas hidup, perkembangan sosial, dan harga diri mereka. Oleh karena itu, kompensasi berdampak positif terhadap motivasi, produktivitas, dan etos kerja karyawan (Kawiana, 2020)

Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai pengakuan atas kontribusinya terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Menurut Enny (2019) Penghargaan ini dapat berupa imbalan finansial, baik langsung maupun tidak langsung, serta imbalan nonfinansial

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor terpenting yang harus dipertimbangkan oleh manajer bisnis ketika menilai sumber daya manusia. Mengingat para pekerja menghabiskan banyak waktu di lokasi ini, penting untuk menyediakan lingkungan yang aman dan sehat. (Aini, N.S 2022)

Lingkungan kerja yang baik, aman, dan sehat dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi ruang kerja, amenitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan ruang privat. Seluruh sarana dan prasarana di sekitar tempat kerja dimana karyawan bekerja, termasuk ruang kerja fisik dan tempat kerja itu sendiri (Eroy et., al 2020)

Produktivitas

Produktivitas secara umum dapat dipahami sebagai hubungan antara hasil (barang atau jasa) dan input (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas mengukur sejauh mana efisiensi dalam menghasilkan output, yang merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan input yang digunakan. Biasanya, input terbatas pada tenaga kerja, sedangkan output diukur dalam bentuk fisik, bentuk, dan nilai (Kurnia et al., 2019)

Produktivitas mencerminkan sikap mental yang berfokus pada pencapaian hasil akhir suatu pekerjaan, yang sangat dipengaruhi oleh tingkat pelatihan dan disiplin kerja pegawai. Pelatihan ini berperan penting dalam memberikan motivasi yang positif bagi pegawai (Siswadi 2019)

Produktivitas kerja pegawai mengukur efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas serta mencapai tujuan organisasi. Produktivitas sering diukur berdasarkan output yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas, termasuk keterampilan individu, motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan manajerial (Sutrisno 2016).

METODE PENELITIAN

Jenis dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh yang ada antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019), Populasi merujuk pada keseluruhan atau kumpulan objek yang memiliki karakteristik serupa. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 115 orang dimana pegawai PNS sebanyak 58 orang dan pegawai honorer sebanyak 57 orang.

Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah *probability random sampling*, yaitu suatu teknik yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel. Kemudian jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin. Maka didapatkan sebanyak 89 pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar.

Sumber Data

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu: (1) Data Primer, berasal dari tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarkan peneliti kepada sejumlah pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar. (2) Data sekunder, berasal dari laporan penelitian, buku, artikel jurnal, data statistik pemerintah, atau sumber lain yang sudah ada sebelumnya.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan: (1) Observasi, yaitu metode pengamatan langsung terhadap objek, peristiwa, atau fenomena yang sedang diteliti. (2) Kuesioner

yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan menyajikan serangkaian pertanyaan tertulis yang dijawab oleh responden dengan memilih jawaban dari opsi yang ada. (3) Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dalam penelitian dengan cara mengkaji atau mengumpulkan dokumen tertulis, rekaman, atau artefak lain yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan SPSS dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik responden

Populasi yang diteliti adalah pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Responden dalam penelitian di kategorikan dalam beberapa karakteristik, yaitu berdasarkan pendidikan, jenis kelamin, jenis tenaga kerja, dan masa kerja.

2. Hasil Analisis Data

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

No.	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)				
1	X1.1	0,683	0,2084	Valid
2	X1.2	0,708		
3	X1.3	0,756		
4	X1.4	0,771		
5	X1.5	0,758		
6	X1.6	0,782		
7	X1.7	0,644		
8	X1.8	0,794		
9	X1.9	0,631		
10	X1.10	0,665		
11	X1.11	0,686		
12	X1.12	0,629		
Lingkungan Krja (X2)				
1	X2.1	0,612	0,2084	Valid
2	X2.2	0,589		
3	X2.3	0,569		
4	X2.4	0,814		
5	X2.5	0,593		
6	X2.6	0,676		
7	X2.7	0,749		
8	X2.8	0,779		
9	X2.9	0,799		
10	X2.10	0,774		
11	X2.11	0,802		
12	X2.12	0,734		
13	X2.13	0,779		
14	X2.14	0,814		
15	X2.15	0,994		
Produktivitas (Y)				

1	Y1	0,632	0,2084	Valid
2	Y2	0,712		
3	Y3	0,749		
4	Y4	0,695		
5	Y5	0,621		
6	Y6	0,602		
7	Y7	0,693		
8	Y8	0,678		
9	Y9	0,708		
10	Y10	0,698		
11	Y11	0,638		
12	Y12	0,675		

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Ditinjau dari tabel 1 hasil uji validitas, maka diketahui bahwa item masing-masing variabel adalah valid, sebab $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,2084$

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Realibitas

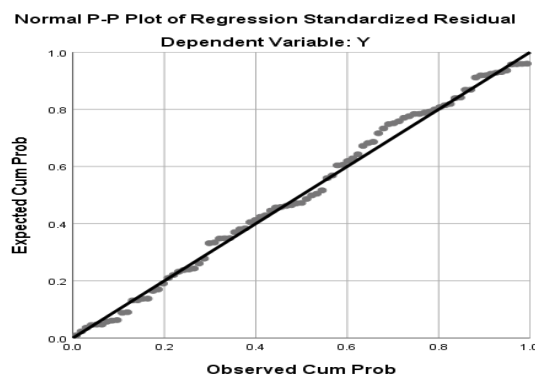
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,908	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,917		
Produktivitas Kerja (Y)	0,914		

Sumber:
Data
diolah

peneliti (2024)

Mengacu pada tabel 2 maka dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Produktivitas (Y) lebih besar dari 0,60, sehingga data dapat dikatakan reliabel.

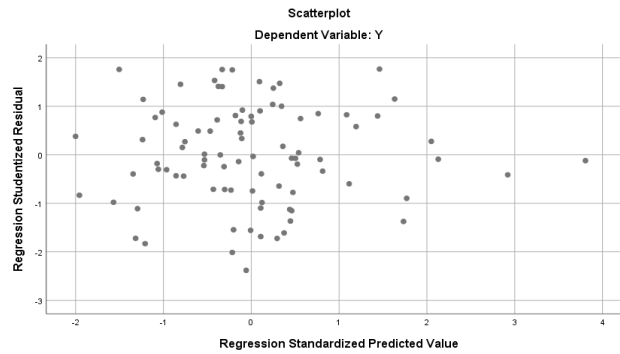
c. Uji Normalitas



Gambar 1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 Hasil uji normalitas melalui p-plot menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal, ditandai dengan penyebarannya yang mengelilingi garis diagonal dan sejalan dengan arah garis tersebut.

d. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas, karena titik-titik data tersebar merata di atas, di bawah, atau di sekitar angka 0, tanpa terkonsentrasi hanya di atas atau di bawah saja.

e. Analisis Linear Sederhana

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,026	2,751		2,190	,031
	Kompensasi	,389	,068	,307	5,738	,000
	Lingkungan Kerja	,565	,043	,703	13,149	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Output SPSS diolah peneliti (2024)

$$Y = 6,026 + 0,389X_1 + 0,565X_2$$

1. Nilai a sebesar 6,026 adalah konstanta yang menunjukkan pengaruh variabel bebas kompensasi (X1) lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat produktivitas (Y).
2. Koefisien regresi b1 sebesar 0,389 untuk variabel kompensasi (X1) bertanda positif. Artinya, menyatakan bahwa hubungan antara kompensasi (X1) dan produktivitas (Y) searah. Setiap peningkatan satu unit pada nilai kompensasi (X1) maka nilai produktivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,389.
3. Koefisien regresi b2 sebesar 0,565 untuk lingkungan kerja (X2) bertanda positif. Artinya menyatakan bahwa hubungan antar lingkungan kerja (X2) dan produktivitas (Y) searah artinya Setiap peningkatan satu unit pada nilai lingkungan kerja (X2) akan menyebabkan peningkatan produktivitas (Y) sebesar 0,565.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6,026	2,751		2,190	,031
	Kompensasi	,389	,068	,307	5,738	,000
	Lingkungan_kerja	,565	,043	,703	13,149	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

f. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Tabel 4 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Sumber: Output SPSS diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4 diperoleh hasil pengujian nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi kompensasi lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi(X1) terhadap produktivitas (Y) diterima.

g. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5885,494	2	2942,747	214,600	,000 ^b
	Residual	1179,291	86	13,713		
	Total	7064,785	88			

Sumber:
Output
SPSS
diolah

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, X1

peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 5 diperoleh hasil pengolahan uji F diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh kompensasi dan kompensasi (X1) dan lingkungan kerja tidak simultan terhadap Produktivitas (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $214,600 > 3,10$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima yang berarti kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dinas pariwisata kota makassar.

h. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,913 ^a	,833	,829	3,703

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R^2 sebesar 0,833 hal ini berarti variabel kompensasi (X1) memberikan kontribusi terhadap produktivitas (Y). Produktivitas sebesar 83,3% sedangkan sisanya 16,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini, kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat produktivitas pegawai. Pegawai yang mendapatkan kompensasi yang layak cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya dibandingkan dengan pegawai yang merasa bahwa imbalan yang diterima tidak sebanding dengan usaha yang mereka lakukan.

Hasil penelitian ini juga mengungkap bahwa sistem insentif yang berlaku di Dinas Pariwisata Kota Makassar masih kurang efektif dalam mendorong kinerja optimal. Indikator insentif dalam penelitian ini memiliki skor yang rendah, dengan pernyataan "Saya menerima insentif berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan" mendapatkan tingkat kesepakatan yang rendah dari responden. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan insentif yang lebih jelas dan transparan perlu diterapkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Atribusi yang dikemukakan oleh Heider (1958), yang menjelaskan bahwa individu akan mengatribusikan penyebab keberhasilan atau kegagalan mereka pada faktor internal maupun eksternal. Dalam konteks ini, kompensasi berperan sebagai faktor eksternal yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Pegawai yang menerima kompensasi yang adil akan mengaitkan keberhasilan mereka dengan faktor organisasi yang mendukung, sehingga mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, pegawai yang merasa kompensasinya tidak mencukupi dapat mengatribusikan ketidakpuasan mereka terhadap organisasi, yang berdampak pada penurunan produktivitas.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menemukan hubungan positif antara kompensasi dan produktivitas kerja. Muttaqien et al. (2023) menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di PDAM Lumajang. Temuan serupa juga diperoleh dari penelitian Ekhsan et al. (2019) menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai di perusahaan batu bara.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini, lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Dinas Pariwisata Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi pula produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan optimal. Pegawai yang merasa didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, berkurangnya tingkat stres, serta peningkatan dalam kinerja individu maupun tim.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di Dinas Pariwisata Kota Makassar masih memiliki beberapa kendala yang perlu diperbaiki. Ruang kerja yang sempit, keterbatasan fasilitas seperti jumlah kursi dan komputer, serta pencahayaan yang kurang optimal menjadi faktor utama yang mempengaruhi kenyamanan kerja pegawai. Selain itu, ruang rapat yang tidak tertutup dengan baik sering kali menimbulkan gangguan saat diskusi berlangsung, sehingga menghambat efektivitas komunikasi internal.

Mayoritas pegawai merasa puas dengan gaji pokok mereka, tetapi mengungkapkan ketidakpuasan terhadap insentif berbasis kinerja. Beberapa pegawai menyatakan bahwa sistem insentif masih kurang transparan dan sering kali tidak sesuai dengan ekspektasi mereka. Hal ini tercermin dari temuan bahwa indikator insentif memiliki skor rendah, terutama pada pernyataan "Saya menerima insentif berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan." Ketidakjelasan sistem insentif dapat menurunkan motivasi pegawai untuk mencapai target kerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Atribusi yang dikemukakan oleh Heider (1958), yang menjelaskan bahwa individu mengatribusikan penyebab keberhasilan atau kegagalan mereka pada faktor internal maupun eksternal. Dalam konteks ini, lingkungan kerja berperan sebagai faktor eksternal yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung mengatribusikan keberhasilan mereka pada kondisi organisasi yang baik, sehingga mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, jika lingkungan

kerja kurang kondusif, pegawai dapat mengaitkan kesulitan mereka dengan faktor eksternal tersebut, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas mereka.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menemukan hubungan positif antara lingkungan kerja dan produktivitas pegawai. Wahyuningsih (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Temuan serupa juga diperoleh dari penelitian Firman et al., yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik di Kantor Samsat Teluk dapat meningkatkan produktivitas pegawai secara signifikan. Selain itu, penelitian oleh Safirma (2023) di sektor perbankan juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai.

3. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Makassar. Pegawai yang menerima kompensasi yang layak serta bekerja dalam lingkungan yang nyaman cenderung memiliki tingkat motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang merasa kurang dihargai atau bekerja dalam kondisi yang kurang mendukung. Temuan ini menunjukkan bahwa baik faktor finansial maupun non-finansial memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pegawai dengan masa kerja lebih lama dan mendapatkan kompensasi yang lebih baik menunjukkan disiplin dan loyalitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai kontrak yang merasa bahwa kompensasi mereka tidak adil. Ketidakjelasan dalam sistem insentif berbasis kinerja menjadi salah satu faktor yang menyebabkan beberapa pegawai merasa kurang dihargai. Skor rendah pada indikator insentif dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa banyak pegawai merasa bahwa kebijakan kompensasi masih belum transparan dan belum sepenuhnya mencerminkan kontribusi mereka terhadap organisasi.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Beberapa kendala yang ditemukan di Dinas Pariwisata Kota Makassar antara lain ruang kerja yang sempit, minimnya jumlah kursi dan komputer, pencahayaan yang kurang optimal, serta ruang rapat yang terbuka sehingga sering terjadi gangguan saat diskusi berlangsung. Kondisi ini dapat menurunkan efektivitas komunikasi dan menyebabkan penurunan konsentrasi pegawai dalam bekerja. Fasilitas kerja yang tidak memadai juga dapat meningkatkan tingkat stres pegawai, sehingga berdampak pada produktivitas mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Atribusi yang dikemukakan oleh Heider (1958), yang menjelaskan bahwa individu mengatribusikan penyebab keberhasilan atau kegagalan mereka pada faktor internal maupun eksternal. Dalam konteks ini, kompensasi dan lingkungan kerja berperan sebagai faktor eksternal yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Pegawai yang mendapatkan kompensasi yang adil dan bekerja dalam lingkungan yang baik akan mengatribusikan keberhasilan mereka pada faktor organisasi yang mendukung, sehingga mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, pegawai yang merasa bahwa kompensasi mereka tidak memadai atau lingkungan kerja kurang kondusif cenderung mengatribusikan ketidakpuasan mereka terhadap organisasi, yang berdampak pada penurunan produktivitas.

Teori Atribusi juga menguraikan bahwa manusia cenderung mencari penyebab dari setiap keberhasilan atau kegagalan yang mereka alami. Dalam konteks organisasi, ketika pegawai bekerja dalam kondisi yang mendukung, mereka akan merasa bahwa keberhasilan mereka bukan hanya karena faktor internal seperti kemampuan dan keterampilan pribadi, tetapi juga karena organisasi telah memberikan fasilitas dan kompensasi yang layak. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung dan kompensasi dirasa tidak adil, pegawai dapat menghubungkan rendahnya kinerja mereka dengan faktor eksternal tersebut, yang pada akhirnya menurunkan motivasi dan produktivitas mereka.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menemukan hubungan positif antara kompensasi, lingkungan kerja, dan produktivitas pegawai. Duggio et al. (2021) menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di PT. ATA Internasional Industri. Temuan serupa juga diperoleh dari penelitian Firman et al., yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik di Kantor Samsat Teluk dapat meningkatkan produktivitas pegawai secara signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ketika kompensasi meningkat, produktivitas pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar juga mengalami peningkatan.
2. Lingkungan kerja yang lebih baik akan semakin meningkatkan produktivitas pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar.
3. Secara bersama-sama, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pariwisata Kota Makassar (Kompensasi)
Kedepanya, disarankan untuk terus meningkatkan sistem pemberian kompensasi, baik dalam bentuk gaji pokok, tunjangan, insentif, maupun bonus yang sesuai dengan pencapaian kinerja pegawai. Hal ini penting dilakukan untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga produktivitas mereka dapat terus meningkat. Selain itu, sistem kompensasi sebaiknya disusun secara transparan dan adil agar menciptakan kepuasan kerja di kalangan pegawai.
2. Bagi Dinas Pariwisata Kota Makassar (Lingkungan Kerja)
Perlu memperkuat penerapan aturan dan tata tertib di kantor untuk menciptakan lingkungan yang lebih disiplin dan terorganisir. Selain itu, menjaga keindahan dan kenyamanan tempat kerja agar terus memberikan dampak positif terhadap produktivitas pegawai.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas pegawai, seperti gaya kepemimpinan, komunikasi internal, atau faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penambahan variabel-variabel ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas di instansi pemerintah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian skripsi ini tidak akan tercapai tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang telah tulus meluangkan waktu serta memberikan bantuan kepada penulis. Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua, Bapak Baharuddin dan Ibu Supiati, atas doa, dukungan, dan kasih sayang yang tiada henti. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Bapak Prof. Dr. Ikhwan Maulana Haeruddin, S.E., M.Hrmt., Ph.D., selaku dosen pembimbing I, dan Ibu Nurul Fadilah Aswar, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing II, atas bimbingan, masukan, dan motivasi yang sangat berarti selama proses penulisan. Penghargaan yang tulus juga ditujukan kepada Bapak Prof. Dr. Romansyah Sahabuddin, S.E., M.Si., selaku dosen penanggap I, dan Bapak Dr. Ichwan Musa, S.E., M.Si., selaku dosen penanggap II, atas kritik dan saran yang membangun dalam penyempurnaan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Anwar, S.E., M.Si., selaku Kepala Program Studi Manajemen, serta seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen Universitas Negeri Makassar yang telah memberikan ilmu dan dukungannya selama masa studi. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pegawai dan staf Dinas Pariwisata Kota Makassar atas kerja sama dan dukungannya dalam pelaksanaan penelitian ini, serta sahabat dan teman seperjuangan yang telah memberikan waktu, ilmu, masukan, dan motivasi yang tak ternilai harganya. Semua bantuan dan dukungan tersebut sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR REFERENSIBuku

- Aini, S. N. (2022). Meaning Of Work Studi Deskriptif Pada Pegawai Di Kabupaten Jember. *National Multidisciplinary Sciences*, 1(3), 516–526.
- Aulia, A. F., & Troena, E. A. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 1(03), 132-143.
- Dirhamsyah. (2021). The Influence of Work Environment and Leadership Style on Employee Productivity. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 04(02), 117–124.
- Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Ata Internasional Industri. *Kinerja*, 4(01), 15-31.
- Fauzan, A. (2021). *Analisis Kontribusi Sektor Pariwisata Terhadap Perekonomian Indonesia*. 1–23.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Muttaqien, F., Abrori, I., & Cahyaningati, R. (2023). Analysis of Compensation and Work Environment on Employee Productivity in Regional Water Drinking Companies, Lumajang District. *Muhasabatuna : Jurnal Akuntansi Syariah*, 4(2), 57–62.
- Nugroho, A. P. (2023). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Prima Sauhur Lestari Kab. Simalungun*. 1–23.
- Notoatmodjo (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(2), 75-83.
- Purba, J. H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Kabanjahe. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(3).
- Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 212–215.
- Rahma, A. A. (2020). Potensi Sumber Daya Alam dalam Mengembangkan Sektor Pariwisata Di Indonesia. *Jurnal Nasional Pariwisata*, 12(1), 1.
- Rymerung, J., Rumiper, G., & Y, K. (2022). Peranan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Pegawai Pada Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal MABP*, 4(3), 99–108.
- Safirma, A. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet*. 5, 1–14.
- Santika et., A. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 617–627.
- Sedarmayanti et, A. (2011). Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Produktifitas. *Sosial Ekonomi*, 1(69), 5–24.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sitorus, S. L., & Hidayat, A. (2023). The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Employee Productivity. *Journal of International Conference Proceedings*, 6(4), 12–24.

Situmorang. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan kinerja pegawai sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada PT. Taspen Persero KCU Medan). *Galang Tanjung*, 2504, 1–9.

Sumber Internet

Arifin, Y. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT Eastindo Utama Industri Makassar*.

Haerul1, Rifdan2, Muhammad Nur Yamin3, D. (2024). *Pengembangan Pariwisata Berbasis Komunitas Di Kota Makassar*. 4.

Hariwibowo, R., & Miftahuddin, M. (2023). The Effect Of Compensation, Work Discipline, And Motivation On Employees' Work Productivity. In *Management, Economics And Social Sciences*. *Ijamesc, Pt. Zillzell Media Prima* (Vol. 1, Issue 5).

Purba, J. H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Kabanjahe. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(3).

Tanjung, F. A. & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Bank Syariah Indonesia. 3(3)

Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Daya Saing*, 7(3).