

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA MAKASSAR

**Nurmelisa**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

**Nurman**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

**Tenri S.P Dipoatmodjo**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

**Chalid Imran Musa**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

**Burhanuddin**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

Alamat: Jalan Raya Pendidikan Kota Makassar

**Anang Setiawan**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

Alamat: Jalan Raya Pendidikan Kota Makassar

Korespondensi penulis: [nurmelisaaa@gmail.com](mailto:nurmelisaaa@gmail.com)

**Abstract.** *Objective – This study aims to analyze the effect of workload and compensation on employee work motivation, both partially and simultaneously, at the Fire and Rescue Department of Makassar City. Method – This study employs a quantitative approach with a causal associative design. The population consists of 198 employees, with a sample of 70 respondents selected using purposive sampling technique. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using SPSS software. The analytical methods include instrument testing, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis to test the proposed hypotheses. Findings – The results indicate that workload has a positive and significant effect on employee work motivation. Compensation also has a positive and significant effect on work motivation. Simultaneously, workload and compensation significantly influence employee work motivation. These findings suggest that proper workload management and fair compensation are crucial factors in enhancing employee motivation.*

**Keywords:** *Workload, Compensation, Work Motivation.*

**Abstrak.** Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Makassar. Metode – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 198 pegawai, dengan sampel sebanyak 70 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan program SPSS dengan teknik analisis regresi linear berganda, serta melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil/Temuan – Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, demikian pula kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Secara simultan, beban kerja dan kompensasi terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang seimbang serta pemberian kompensasi yang adil dan layak menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja.

## **LATAR BELAKANG**

Manusia merupakan sumber daya yang sangat unik yang tidak dapat digantikan oleh mesin ataupun teknologi. Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam organisasi karena menjadi penggerak utama seluruh proses kerja. Sumber Daya Manusia (SDM) berbeda dengan faktor produksi lain, sebab manusia memiliki akal, emosi, dan motivasi yang harus dipelihara dengan baik agar dapat berkontribusi secara maksimal. Oleh karena itu, pemeliharaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi menjadi kunci keberlangsungan produktivitas. Individu-individu yang bekerja bukan hanya sekadar tenaga, melainkan motor penggerak tercapainya tujuan organisasi, sehingga pengelolaan yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

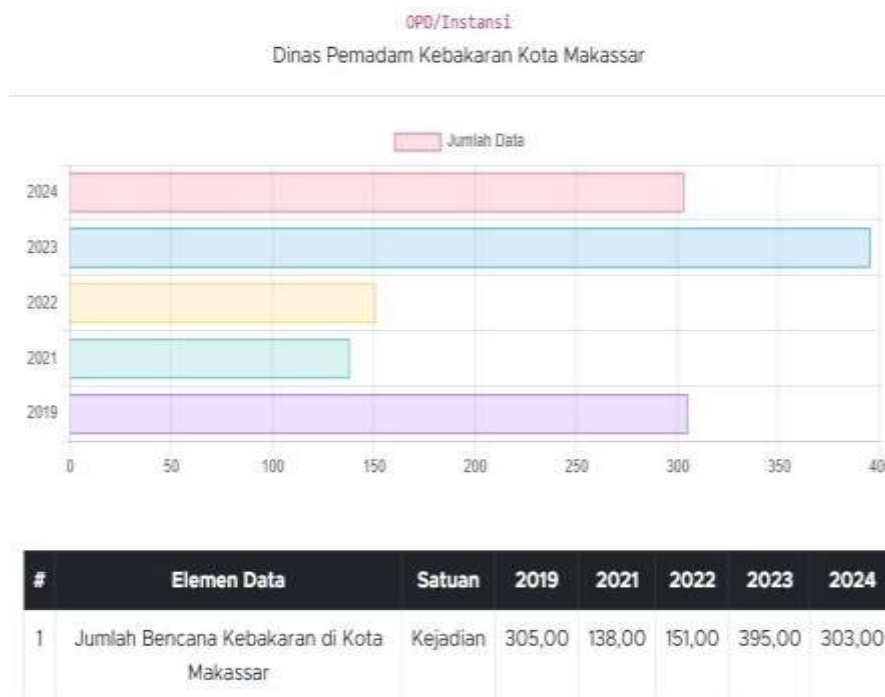
Motivasi kerja merupakan salah satu faktor psikologis penting yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan dalam pekerjaan. Menurut Fakhrani Ulfah Fairiko et al., (2024:297) Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki posisi sentral dalam membentuk kualitas kerja karyawan.

Dalam dunia kerja, motivasi pegawai menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Esisuarni et al., (2014:479) Motivasi kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja seseorang. Secara umum, motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan internal atau proses yang menggerakkan individu untuk mengarahkan tindakannya ke upaya nyata, seperti melaksanakan tanggung jawab pekerjaan, berusaha meraih prestasi, mengembangkan kemampuan diri, serta bertindak mandiri, dengan tujuan akhir mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Beban kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja. Menurut Munandar dalam Nabila dan Syarvina (2022:2790) beban kerja adalah sekumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh individu dalam periode tertentu dengan menggunakan kemampuan fisik maupun mental. Beban kerja yang seimbang diperlukan agar Pegawai tidak mengalami kejenuhan atau stres. Jika beban kerja terlalu berat, Pegawai dapat mengalami kelelahan dan menurunkan motivasi untuk bekerja dengan baik. Namun, jika terlalu ringan, Pegawai bisa merasa bosan karena kurangnya tantangan, sehingga motivasi kerjanya akan menurun. Oleh sebab itu, keseimbangan beban kerja sangat penting untuk menjaga kenyamanan kerja dan mendorong motivasi yang optimal.

Objek penelitian dalam studi ini adalah Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Makassar, sebuah instansi pemerintah yang memiliki karakteristik

beban kerja unik dengan risiko tinggi. Pegawai Pemadam Kebakaran dituntut memiliki fisik yang prima, kesiapsiagaan, serta keberanian karena mereka harus menghadapi bencana yang tidak dapat diprediksi. Dalam kondisi demikian, motivasi kerja menjadi faktor penentu agar mereka tetap bersemangat menjalankan tugas.



Gambar 1. Jumlah Bencana Kebakaran Kota Makassar  
Sumber : Dokumen Internal Pemerintah Kota Makassar

Berdasarkan data Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Makassar, jumlah kejadian kebakaran dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi, dari 305 kejadian pada tahun 2019, turun menjadi 138 kejadian pada tahun 2021, meningkat menjadi 151 kejadian pada tahun 2022, melonjak menjadi 395 kejadian pada tahun 2023, dan kembali menurun menjadi 303 kejadian pada tahun 2024. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal yang sulit diprediksi sehingga berpotensi memengaruhi motivasi kerja.

Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pengendali Operasi dan Komunikasi Pemadaman serta staf Subbagian Umum dan Kepegawaian menunjukkan bahwa beban kerja pegawai bersifat dinamis karena kejadian kebakaran tidak dapat diprediksi. Pada kondisi tertentu, pegawai yang sedang libur juga dapat dikerahkan untuk membantu penanganan kejadian besar. Situasi ini berpotensi menimbulkan kelelahan apabila tidak dikelola dengan baik.

Selain beban kerja, kompensasi juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Menurut Maftukah et al. (2024:134), kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kinerja, kepuasan, dan loyalitas pegawai. Sejalan dengan itu, Marnis dan Priyono (2008:314) menyatakan bahwa upah, gaji, dan insentif merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Makassar.

## **KAJIAN TEORITIS**

### ***Theory of Planned Behavior***

*Theory of Planned Behavior* Ajzen (1991:181) Teori ini menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh niat untuk bertindak. Niat diasumsikan menangkap faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi suatu perilaku, niat merupakan indikasi seberapa keras orang bersedia untuk mencoba, seberapa besar upaya yang mereka rencanakan untuk lakukan, untuk melakukan perilaku tersebut. Dalam konteks organisasi, TPB menjelaskan motivasi kerja sebagai bentuk intensi perilaku yang timbul akibat kombinasi antara persepsi terhadap kompensasi, beban kerja, dan dukungan lingkungan kerja.

### ***Public Service Motivation Theory***

Menurut Perry dan Wise (1990:368) Public service motivation adalah kecenderungan seseorang individu dalam organisasi atau instansi yang berhubungan dengan pelayanan publik untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, yang didalamnya terdapat dimensi ketertarikan kepada pembuatan kebijakan publik (*attraction to public policy making*), tanggung jawab kepada kepentingan publik dan kewajiban sebagai warga negara (*commitment to public interest and civic duty*), perasaan belas kasih (*compassion*), dan sikap pengorbanan diri (*self-sacrifice*). Pegawai pemadam kebakaran, memiliki motivasi tinggi karena merasa pekerjaannya bermakna dan memberikan dampak nyata bagi masyarakat, meskipun menghadapi risiko dan tekanan kerja yang tinggi.

### ***Job Demand Resource Model***

Model JD-R menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua karakteristik utama Bakker dan Demerouti (2007:314) :

*Job demands* adalah tuntutan pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik atau mental, seperti tekanan waktu, beban kerja tinggi, dan kondisi kerja yang menantang. *Job*

*resources* adalah sumber daya pekerjaan yang membantu individu untuk mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan, atau merangsang pertumbuhan pribadi. Contohnya adalah kompensasi yang layak, dukungan sosial, pelatihan, dan kesempatan pengembangan diri.

Menurut model ini, motivasi kerja akan tinggi ketika sumber daya mencukupi untuk menghadapi tuntutan kerja. Namun, jika tuntutan tinggi sementara sumber daya rendah, maka akan timbul stres dan penurunan motivasi

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan salah satu aspek psikologis yang berperan penting dalam dunia kerja. Menurut Hasibuan dalam Penelitian Mubarq dan Zulkarnaen (2017:74) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan kerja dan tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bukan hanya sekadar dorongan untuk bertindak, melainkan juga berkaitan dengan seberapa kuat usaha dilakukan, ke mana arah usaha tersebut ditujukan, dan seberapa lama usaha itu dapat dipertahankan.

Menurut Robbins dan Judge (2015:130). Motivasi kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor: faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) seperti gaji, kondisi kerja, serta hubungan antar rekan. Sedangkan faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, serta peluang berkembang. Kedua faktor tersebut akan menentukan apakah seorang Pegawai merasa puas dan terdorong untuk bekerja lebih giat.

### **Beban Kerja**

Munandar (2014:284) menyatakan beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Menurut Gibson (2019:49), beban kerja yang berlebihan (*work overload*) terjadi ketika seseorang dihadapkan pada jumlah pekerjaan yang terlalu banyak dibandingkan dengan waktu yang tersedia untuk mengerjakannya. Sedangkan menurut Paulina et al., (2022:26) Beban kerja merupakan kumpulan aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam periode waktu tertentu. Istilah ini menggambarkan sejauh mana kemampuan atau kapasitas individu diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, yang dapat dilihat dari banyaknya tugas yang harus dilakukan, batas waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya, serta persepsi subjektif pekerja terhadap pekerjaannya sendiri.

## **Kompensasi**

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan” Hasibuan (2008:118) Kompensasi dapat berupa gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, maupun kompensasi non-finansial seperti pengakuan, penghargaan, dan fasilitas kerja. Masripah dan Permata Rahmi (2025:145) berpendapat, Kompensasi adalah pengeluaran perusahaan yang diberikan sebagai imbalan kepada karyawan atas kinerja serta dedikasi pekerja selama periode tertentu. Pemberian kompensasi ini merupakan bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan dalam membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y) pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Makassar. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan observasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Populasi penelitian berjumlah 198 pegawai, dengan sampel 70 responden yang dipilih menggunakan purposive sampling dan perhitungan rumus Slovin. Variabel penelitian diukur berdasarkan indikator masing-masing, yaitu beban kerja (kondisi pekerjaan, waktu kerja, target), kompensasi (gaji, tunjangan, insentif, dan penghargaan), serta motivasi kerja (kebutuhan berprestasi, afiliasi, kompetensi, dan kekuasaan). Analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial. Dengan metode ini, penelitian bertujuan menghasilkan kesimpulan yang objektif, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pembahasan hasil penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan temuan yang diperoleh dari hasil analisis data dengan mengaitkannya pada teori, pendapat para ahli, serta penelitian terdahulu yang telah diuraikan dalam kajian teori. Melalui pembahasan ini, dimaksud untuk memberikan interpretasi yang lebih mendalam terhadap hasil

pengujian hipotesis mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Makassar.

Karakteristik responden dalam penelitian ini memberikan gambaran umum mengenai profil pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Makassar sebagai objek penelitian. Berdasarkan hasil analisis, mayoritas responden didominasi oleh pegawai laki-laki dengan rentang usia produktif. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pengalaman kerja yang memadai serta tingkat kesiapan yang baik dalam menjalankan tugas-tugas operasional yang menuntut ketangguhan fisik dan mental.

Selain itu, tingkat pendidikan responden yang beragam mencerminkan adanya variasi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, yang dapat memengaruhi cara dalam merespon beban kerja serta persepsi terhadap kompensasi yang diberikan. Kondisi ini menjadi penting untuk dipahami karena karakteristik individu dapat berkontribusi terhadap tingkat motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Berdasarkan temuan penelitian, uraian pembahasan terkait hasil dan temuan penelitian ini terbagi menjadi tiga bagian utama, yaitu sebagai berikut:

### **Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Makassar. Pengujian dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk melihat sejauh mana variabel beban kerja secara individu memengaruhi motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 8,537 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,996008, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai. Makna positif dari temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak selalu dipersepsikan sebagai tekanan, melainkan dapat menjadi tantangan yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, disiplin, dan bertanggung jawab. Sebaliknya, apabila beban kerja terlalu rendah atau tidak memberikan tantangan, maka hal tersebut berpotensi menurunkan motivasi

kerja karena kurangnya dorongan untuk berkembang dan mencapai kinerja yang lebih baik.

Temuan ini juga diperkuat oleh hasil jawaban pertanyaan terbuka, di mana sebagian besar responden menyatakan bahwa beban kerja yang dihadapi memiliki tingkat risiko yang tinggi serta dapat menimbulkan kelelahan fisik dan tekanan mental. Namun demikian, pekerjaan tersebut juga memiliki nilai kemanusiaan yang tinggi, sehingga menuntut kesiapan mental, kedisiplinan, serta profesionalisme dalam pelaksanaannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi, ketika diimbangi dengan kesiapan individu dan dukungan organisasi, justru dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu dapat menjadi faktor pendorong motivasi kerja. Beban kerja yang proporsional akan memberikan tantangan yang mampu mendorong individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu, menurut pendapat Sadili Samsudin (2006:187), apabila imbalan yang diberikan organisasi tidak sesuai dengan kontribusi pegawai, maka motivasi kerja cenderung menurun. Hal ini menunjukkan pentingnya keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rizal Satria Muslimin dan Widodo (2025:1503) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien sebesar 0,591 (T-statistik = 6,045 dan p-value = 0,000). Penelitian tersebut menjelaskan bahwa beban kerja dapat meningkatkan motivasi kerja apabila tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan individu dan dipersepsikan sebagai tantangan yang konstruktif.

Hasil penelitian ini dapat terjadi karena karakteristik pekerjaan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Makassar yang memiliki tingkat risiko tinggi serta tuntutan kerja yang besar. Namun, di balik hal tersebut terdapat nilai pengabdian dan kemanusiaan yang kuat, sehingga mendorong munculnya motivasi intrinsik dalam diri pegawai, seperti rasa tanggung jawab, kepedulian terhadap sesama, serta keinginan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Selain itu, adanya dukungan berupa pelatihan, kerja sama tim yang baik, serta sistem kerja yang

cukup terstruktur turut memperkuat motivasi kerja pegawai dalam menghadapi beban kerja yang ada.

### **Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Makassar. Pengujian dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk melihat pengaruh variabel kompensasi secara individu terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 6,285 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,996008, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai. Makna positif dari temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas pekerjaan, tetapi juga sebagai faktor pendorong yang mampu meningkatkan dorongan kerja, rasa tanggung jawab, serta keinginan pegawai untuk bekerja lebih optimal. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja atau kontribusi pegawai, maka hal tersebut dapat menurunkan motivasi kerja. Temuan ini juga diperkuat oleh hasil jawaban pertanyaan terbuka, di mana sebagian besar responden menyampaikan bahwa gaji pokok dan tunjangan yang diterima masih dirasa kurang dan belum sepenuhnya sebanding dengan tingkat risiko pekerjaan yang tinggi. Selain itu, responden juga menyoroti adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dengan imbalan yang diterima, serta harapan adanya peningkatan tunjangan dan insentif. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam membentuk motivasi kerja pegawai, khususnya pada pekerjaan dengan risiko tinggi seperti pemadam kebakaran.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sadili Samsudin (2006:187) yang menyatakan bahwa apabila kompensasi yang diberikan organisasi tidak sesuai dengan kontribusi pegawai, maka motivasi kerja cenderung menurun. Selain itu, menurut Yulianis et al. (2024:1865), pemberian kompensasi yang baik akan memberikan keuntungan baik secara finansial maupun non-finansial bagi tenaga kerja, seperti peningkatan pendapatan dan dorongan untuk mengembangkan diri, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erwinsyah et al. (2015:17) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 56,4%, menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel. Selain itu, penelitian oleh Mubaroq dan Zulkarnaen (2017:89) juga menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh sebesar 70,06% terhadap motivasi kerja pegawai, yang berarti bahwa kompensasi merupakan faktor yang dominan dalam meningkatkan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini dapat terjadi karena kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang secara langsung dirasakan oleh pegawai, baik dalam bentuk finansial seperti gaji, tunjangan, dan insentif, maupun non-finansial seperti penghargaan dan kesempatan pengembangan karir. Dalam konteks Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Makassar, di mana pekerjaan memiliki tingkat risiko yang tinggi, pemberian kompensasi yang layak akan menumbuhkan rasa dihargai, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih profesional dan bertanggung jawab.

### **Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Makassar. Pengujian dilakukan melalui uji simultan (uji F) untuk melihat apakah kedua variabel independen secara bersamaan memengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hasil uji F menggunakan ANOVA, diperoleh nilai F-hitung sebesar 49,250 yang lebih besar dari F-tabel sebesar 3,13, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi antara beban kerja dan kompensasi. Beban kerja yang sesuai dan menantang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, sementara kompensasi yang adil dan layak memberikan dorongan eksternal berupa rasa dihargai dan kepuasan kerja. Makna positif dari hasil ini menunjukkan bahwa ketika kedua faktor tersebut dikelola secara seimbang, maka akan tercipta peningkatan motivasi kerja yang lebih kuat dibandingkan jika hanya salah satu

faktor saja yang diperhatikan. Sebaliknya, apabila terjadi ketidakseimbangan, seperti beban kerja tinggi namun kompensasi tidak memadai, maka motivasi kerja berpotensi menurun.

Temuan ini juga diperkuat oleh hasil jawaban pertanyaan terbuka, di mana responden menyatakan bahwa pekerjaan sebagai petugas pemadam kebakaran memiliki beban kerja yang berat dan berisiko tinggi, namun di sisi lain masih terdapat harapan terhadap peningkatan gaji, tunjangan, serta insentif. Selain itu, responden juga menekankan pentingnya pelatihan, kesiapan mental, serta dukungan sarana dan prasarana dalam menunjang pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai terbentuk dari interaksi antara tuntutan pekerjaan dan imbalan yang diterima, sehingga keduanya perlu diperhatikan secara bersamaan oleh organisasi.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Beban kerja dapat berperan sebagai faktor pendorong internal ketika dipersepsikan sebagai tantangan, sedangkan kompensasi merupakan faktor eksternal yang memberikan penghargaan atas kontribusi pegawai. Selain itu, menurut Sadili Samsudin (2006:187), ketidaksesuaian antara imbalan yang diberikan dengan kontribusi pegawai dapat menurunkan motivasi kerja, sehingga penting bagi organisasi untuk menciptakan keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Himamora et al. (2023:6) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa peningkatan kompensasi yang sesuai dengan ekspektasi pegawai serta penyesuaian beban kerja yang tepat mampu meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, beban kerja yang menantang namun realistis memberikan peluang bagi pegawai untuk berkembang, sehingga menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini dapat terjadi karena dalam konteks Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Makassar, pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi sekaligus membutuhkan penghargaan yang sepadan atas risiko yang dihadapi. Ketika beban kerja yang berat diimbangi dengan kompensasi yang layak serta dukungan organisasi seperti pelatihan, fasilitas kerja, dan kerja sama tim yang baik, maka pegawai akan merasa dihargai dan terdorong untuk bekerja secara optimal. Kombinasi inilah yang pada akhirnya membentuk motivasi kerja yang tinggi dalam diri pegawai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Makassar, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai. Beban kerja dalam hal ini dipersepsikan sebagai tantangan yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pemberian kompensasi yang layak mampu menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Kombinasi antara tuntutan pekerjaan yang sesuai dan pemberian kompensasi yang adil mampu menciptakan dorongan kerja yang lebih tinggi pada pegawai.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Abyan, P., Wilian, R., & Aira, D. M. F. (2025). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci mempunyai banyak target , baik itu target penyelesaian. 3(September), 361–372.
- Ahmad Hardiansyah, S. F. K., 2024. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Langsung, dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bintang Baru Sentosa. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), pp. 717-726.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ajzen, I. (2020). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2(4), 314–324. <https://doi.org/10.1002/hbe2.195>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. In *Journal of Managerial Psychology* (Vol. 22, Issue 3, pp. 309–328). <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Baqi, M. P. A. (2023). Komunikasi Kompensasi Pada Karyawan. In M. R. Kurnia (Ed.), *Manajemen Kompensasi* (pp. 142–153). PT. Sada Kurnia Persada.

- Erwinsyah, Wadud, M., & Kurniawan, M. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 06(01), 13–17.
- Esha Junita Br Lumbanraja, J., 2024. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Satu Atap Communication Medan. *Abdimas Indonesian Journal*, 4(2), pp. 449-458.
- Esisuarni, Alkadri, H., & Nelitawati. (2014). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488.
- Fakhrani Ulfah Fairiko, R., & Kasmir. (2024). The Effect of Compensation & Workload on Job Satisfaction through Motivation (Case Study at PT Bluebird Group TBK). *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi Dan Keuangan (JAMBAK)*, 3(2), 293–310. <https://doi.org/10.55927/jambak.v3i2.10417>
- Gibson, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Cet. Ke-2)*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara. Himamora, T., Razak, I., & Utomo, F. C. (2023). The Effect of Workload and Compensation on Employee Performance Through Motivation of Functional Tax Auditor Employees at the Bekasi Middle Tax Service Office. *International Journal of Business and Social Science Research*, 4(6), 1–8. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v4n6p1>
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses*.
- Maftukah, L., Indriyani, A., & Dewi Mulyani, I. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Toserba Yogya Losari. *Journal of Sains Cooperative Learning and Law*, 1(2), 133–147.
- Manao, A. S., 2022. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten nias selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* , 5(1), pp. 1-9.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Masripah, R., & Permata Rahmi, P. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemadaman Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Bandung. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.*, 9(1), 142–155. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v9i1.1709>
- Mubaroq, R. A., & Zulkarnaen, W. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Shadiw Sharia EX. BPRS Cipaganti Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi)*, 1(3), 72–90.
- Mulyawan, B., & Embi, M. A. (2022). Analisis Public Service Motivation Dan Korelasinya Dengan Konsep Altruisme. *Journal of Administration and International Development*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.52617/jaid.v2i1.446>
- Munandar. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press.
- Munandar, & S, A. (2011). *Psikologi Industri dan organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Paulina, A. T., Robinson, S., & Manik, M. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *JRAK T*, 8(1), 2715–8136.

- Priyono, & Marnis. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia (p. 314).
- Rivai, V., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: RajaGrafindo Persada .
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi (16th ed.). Salemba Empat.
- Rudyanto, B., Faizah AR, H., & Zulkarnain. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan kejenuhan Kerja(Burnout) terhadap Motivasi Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Cendana. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 09(2), 162–172. <https://jmp.ejournal.unri.ac.id/index.php/JMP/index>
- Rutumalessy, S. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Maluku. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1), 207–217. <https://www.ejournal-polnam.ac.id/index.php/JAT/article/view/1788%0Ahttps://www.ejournal-polnam.ac.id/index.php/JAT/article/view/1788/826>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta Bandung.
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada PT Mayora Indah). *AGORA*, 8(1), 1–6.
- Yulianis, Y., Yulasmis, Y., & Zefriyenni, Z. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kota Solok. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 1858–1868. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i5.1856>