

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI

Aditya Hutama Putra, Prayekti Prayekti

adityajutsu@gmail.com

yekti@ustjogja.ac.id

Universitas Srajanawiyata Tamansiswa

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai serta pengaruh kompensasi lingkungan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai PT. Ekadharna International Tbk. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Sehingga hipotesis pertama penelitian ini dapat didukung. Hasil uji F Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Abstract

The purpose of this research is to know (1) the influence of variable compensation against the motivation of working employees (2) the influence of work environment against the motivation of working employees and (3) the influence of environmental compensation and work environment collectively against the motivation of working employees at PT. Ekadharna International Tbk. This research uses a type of quantitative research, the population in this study are all the employees of PT. Ekadharna International Tbk Yogyakarta which amounts to 50 employees. This research consist of variable compensation (K), work environment (LK), and work motivation (MK). This study uses saruration sampling. Data retrieval method using a questionnaire. Technical analysis used is multiple linear regression with 5% significant level. The result of this study obtained the regression equation $MK = 0.261 + \text{Compensation (K) } 0.367 + \text{(LK) work environment } 0.684$ with the calculation of t-test that the variable compensation (K) positively affect the motivation of work (MK) and it is significant. it can be seen from the significant value of variable compensation $0.001 < 0.05$. Work environment variable (LK) positively influence to work motivation (MK) and it is significant. It can be seen from the significant value $0.000 < 0.05$. From the results of F test obtained F count to 26,49 with significant level $0.000 < 0.05$ so it can be said that variable compensation and work environment influence to variable motivation of working employees.

Keywords: Compensation, Work environment and work motivation.

PENDAHULUAN

Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) merupakan asset penting bagi perusahaan. Perusahaan yang mampu bertahan dan bersaing telah mencerminkan kemampuannya dalam mengelola segala sumberdaya yang dimilikinya (Susanto, 1997:74). Salah satu cara adalah meningkatkan motivasi kerja karyawan. Setiap perusahaan menginginkan motivasi karyawan meningkat sehingga mempengaruhi produktivitas perusahaan menjadi lebih baik. Motivasi kerja menjadi hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan perusahaan. Motivasi

akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Salah satu faktor untuk meningkatkan motivasi kerja dalam sumber daya manusia adalah mengembangkan sistem kompensasi. Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam bekerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan adalah kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman. Berdasarkan uraian diatas. Maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai PT. Ekadharma International Tbk Yogyakarta.**

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Kompensasi memberikan semangat kerja bagi pegawai, Besar kecilnya kompensasi akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai, karena kebutuhan setiap pegawai berbeda jika kompensasi tinggi maka pegawai akan mengejar dan meningkatkan motivasi kerja. Kompensasi menurut Mangkuprawira (2004:196) bahwa kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar berkerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Dari penelitian terdahulu Erwinsyah (2015) bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan dalam sudut pandang karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan.

H₁ : Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai

Kondisi lingkungan pekerjaan yang baik memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman memberikan dorongan timbulnya motivasi kerja pegawai dalam suatu perusahaan. . Mangkunegara dalam Dhermawan (2012 :174) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Jika itu semua dapat terjalin dengan baik maka motivasi kerja karyawan akan meningkat. Dari penelitian terdahulu Revi Rezita (2014) bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

H₂: Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai.

Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai.

Kompensasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai karena pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang baik akan membangkitkan motivasi kerja pegawai yang baik, bagi individu maupun perusahaan. Dari penelitian Fildzamalia (2016) Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

H₃: Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dimana pendekatan kuantitatif merupakan bentuk yang lebih operasional dengan melakukan

pengukuran yang dijabarkan menjadi komponen masalah, variabel, indicator serta item dimana setiap variabel diukur dengan memberikan angka-angka sehingga dapat menghasilkan kesimpulan, penelitian ini dilakukan di PT. Ekadharna International Tbk Yogyakarta.

Variabel Penelitian

- Variabel dependen pada penelitian ini adalah motivasi kerja pegawai.
- Variabel independen pada penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja.

Populasi Sampel dan Teknik pengambilan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap dan tidak tetap PT. Ekadharna International Tbk Yogyakarta dengan jumlah 50 orang. Karena jumlahnya kurang dari 100, maka semua populasi menjadi subjek penelitian. Hal ini sesuai dengan yang di kemukakan Arikunto (1998:112), apabila subjek kurang dari 100, lebih baik di ambil semua dan penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sampel merupakan keseluruhan dari populasi.

Teknik Analisis Data

Data penelitian yang telah dikumpulkan diolah, kemudian akan dianalisis untuk memperoleh jawaban atas permasalahan yang timbul dalam penelitian ini. Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan analisis statistik yang menggunakan regresi linier berganda dan menggunakan *software Stasistical Package For Social Science Versi 17 (SPSS 17)*. Metode dan teknik analisis dilakukan dengan tahapan sebagai berikut .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Hasil perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) seluruhnya mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (**0,2353**). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh butir dinyatakan valid dan seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrument penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas untuk seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari nilai Alpha Cronbach's > dari 0,6.

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi (K)	0,768	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,884	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,864	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2017

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden

Dari 50 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 26 /52% laki-laki dan 24/48% perempuan. Diploma 19/38%, S1 26/52%. Lama masa kerja 3-6 tahun 17/34%, >6 tahun 23/46%. Berdasarkan usia 26-35 tahun 11/22% dan >35 tahun 24/48%. Status menikah 41/82% dan lajang 9/18%.

Deskriptif Variabel

Kompensasi Berdasarkan hasil analisis deskriptif seperti pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai tertinggi kompensasi sebesar 86% jawaban setuju.

Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif seperti pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai tertinggi variabel lingkungan kerja sebesar 68% jawaban setuju.

Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif seperti pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai tertinggi motivasi kerja sebesar 78% dengan jawaban setuju.

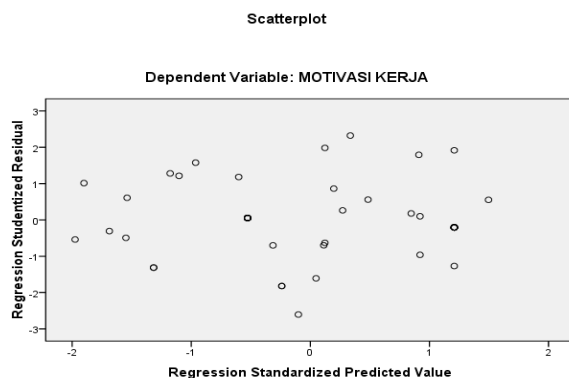
Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Variabel Independent	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0.979	1.022	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0.979	1.022	Tidak terjadi multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Sumber : Data primer diolah, 2017 (Lampiran 6).

Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.390	2.588		.151	.881
	KOMPENSASI	.129	.107	.172	1.212	.232
	LINGKUNGAN KERJA	-.094	.072	-.186	-1.309	.197

a. Dependent Variable: AbsUt

Uji Normalitas

Kolmogorov -Semirnov

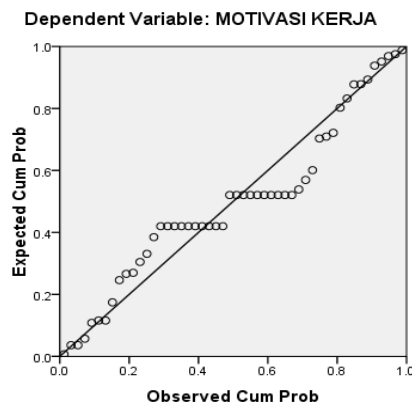
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		UnstandardizedResidual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89401399
Most Extreme Differences	Absolute	.160
	Positive	.160
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		1.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.152

a. Test distribution is Normal.

Normal P- Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Hipotesis

Tabel 6 Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

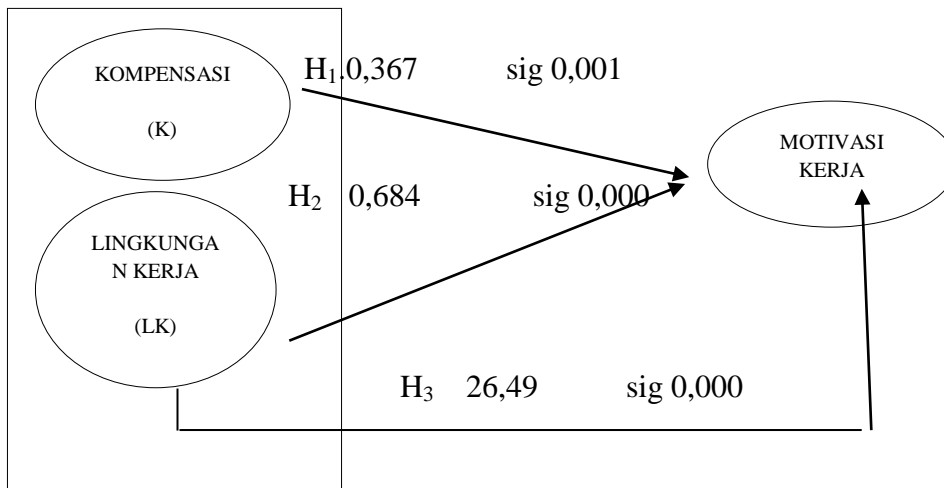
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.261	3.859		.586	.561
	KOMPENSASI	.578	.159	.367	3.630	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.728	.108	.684	6.770	.000

Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Motivasi Kerja=2,261+0,367 Kompensasi+0,684 Lingkungan Kerja

Dari uji regresi linier berganda pada tabel 6 hasil uji t menyatakan H1 dan H2 diterima karena pada tabel 6 diatas nilai sig <0,05. Dan hasil analisis uji F menyatakan H3 diterima karena nilai sig <0,05.

Berdasarkan tabel 6 regresi linier berganda maka dapat digambarkan sebagai berikut.



Pembahasan

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ndaru Prasatono yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Hotel Muria Semarang (2012). Dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan .

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Praptiestrini (2016) Lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan

Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.16 tampak bahwa tingkat signifikansi F adalah 0,000 yakni lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan tingkat signifikansi terhadap motivasi kerja pegawai.

PENUTUP

- a. Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Sehingga hipotesis pertama penelitian ini dapat didukung.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Sehingga hipotesis pertama penelitian ini dapat didukung.
- c. Hasil uji F Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Media Group. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM 19 Edisi Lima SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Melayu S. P., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta :PT. Bumi Aksar.
- Moekijat, 2003:136. *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Naibaho, Hastuti., Firmanto Adi, dan Veryco & Sugiarto. 2010. Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya). *Jurnal Manajemen Pemasaran*, Vol 5, No 1, April 2010:22-26
- Rivai, Veithzal 2004., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Wiyono, Gendro, MM. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.

Yahman, Bahrul. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X, Vol. 8 No.2, Agustus 2009. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Jakarta.

A. KOMPENSASI

No	Daftar Pertanyaan Henry Simamora (2004:442-445).	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Gaji yang di berikan selalu tepat waktu.					
2.	Penetapan gaji pokok yang berdasarkan masa kerja dan posisi sudah adil dan terbuka.					
3.	Pemberian insentif yang sesuai dengan pengorbanan.					
4.	Tunjangan yang sesuai dengan harapan.					
5.	Fasilitas kerja yang tersedia cukup lengkap dan memadai yang mempermudah penyelesaian pekerjaan.					

B. LINGKUNGAN KERJA

No	Daftar Pertanyaan Sedarmayanti (2003:86)	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan.					
2.	Hubungan saya dengan pegawai lain sangat harmonis.					
3.	Fasilitas kerja yang tersedia cukup lengkap memudahkan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan jabatan saya.					
4.	Pengawasan yang diterapkan terhadap pegawai sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada dalam perusahaan.					
5.	Saya mendapat pengakuan atas prestasi kerja dari atasan.					

C. MOTIVASI KERJA

No	Daftar Pertanyaan Sastrohadiwiryo (2005: 268- 270)	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memiliki dorongan kuat untuk mencapai sukses dalam bekerja.					
2.	Penghargaan dan pujian atas pekerjaan yang					

	terselesaikan, membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.					
3.	Tantangan pekerjaan membuat saya termotivasi.					
4.	Tanggung jawab pekerjaan yang saya miliki membuat saya sangat termotivasi dalam bekerja.					
5	Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan yang diberikan kantor membuat saya lebih giat dalam bekerja.					
6	Kantor memberikan kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan atau kesempatan memberikan masukan bagi perusahaan membuat semakin termotivasi dalam bekerja.					
7	Kantor memberikan kesempatan peningkatan jenjang karir yang membuat saya bersemangat dalam bekerja.					