

**HALAMAN PENGESAHAN ARTIKEL**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR  
MINUM (PDAM) KOTA PADANG (Studi Kasus Pada PDAM  
Jln H. Agus Salim No. 10 Padang)**

**Oleh:**

Nama : Ria Anggelina  
NIM : 09090189  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Institusi : Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu  
Pendidikan (STKIP) PGRI Sumatra  
Barat

Padang, April 2014

**Disetujui oleh,**

Pembimbing 1

Pembimbing II

(Citra Ramayani, S.Pd, ME)

(Lovelly Dwindah Dahen, S.Pd)

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA PADANG**

**Oleh**

**Ria Anggelina<sup>1</sup>, <sup>2</sup>Citra Ramayani, <sup>3</sup>Lovelly Dwindi Dahen  
Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatra Barat**

## **ABSTRACT**

*This study aims to obtain empirical evidence about the effect of compensation and work environment on employee motivation Regional Water Company ( PDAM ) Jln . H. Agus Salim no.10 Padang .*

*This research is descriptive and associative . The population in this study were 290 employees in PDAM Padang . The method of sample selection in this study is the method of percentage ie 30 % of the population , in order to obtain a sample of 87 employees . The type of data in this study is primary data and secondary data , engineering data analysis using descriptive analysis and inductive analysis conducted through the classical assumption test , multiple linear regression , the coefficient of determination test , t test and F test.*

*The results showed that , first : Compensation significant effect on the motivation of this work is shown with sig  $0.024 < 0.05$  , meaning that  $H_01$  is rejected  $H_{a1}$  accepted . Second : Significant and positive work environment on work motivation with sig  $0.000 < 0.05$  , meaning that  $H_02$  is rejected  $H_{a2}$  accepted , third : Compensation and work environment together positive and significant effect on work motivation with sig  $0.000 < 0.05$  , meaning that  $H_03$  is rejected and  $H_{a3}$  accepted . The results of the research the coefficient of determination of the model of this study is the percentage of variable compensation and the effect of work environment on employee motivation PDAM Padang is equal to 46.1 % , while the remaining 53.9 % is influenced by other variables that are not addressed in the study . The results of the study variables simultaneously compensation and work environment has a significant positive effect on the motivation to work with the value of  $F ( 35.903 ) > F_{table} ( 3.10 )$  and sig  $( 0,000 ) < ( 0.05 )$  means  $H_{a3}$   $H_03$  is rejected and accepted .*

*Key Word : Motivation, Compensation, Work Environment*

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatra Barat

<sup>2</sup> Dosen STKIP PGRI Sumatera Barat

<sup>3</sup> Dosen STKIP PGRI Sumatra Barat

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA PADANG**

**Oleh**

**<sup>1</sup>Ria Anggelina<sup>2</sup>, <sup>2</sup>Citra Ramayani, <sup>3</sup>Lovelly Dwindah Dahen  
Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatra Barat**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jln. H. Agus Salim no.10 Padang.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 290 karyawan di PDAM Padang. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode persentase yaitu 30% dari populasi, sehingga diperoleh sampel sebanyak 87 karyawan. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis induktif yang dilakukan melalui uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Pertama: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja hal ini ditunjukkan dengan nilai sig  $0,024 < 0,05$ , artinya  $H_{01}$  ditolak  $H_{a1}$  diterima. Kedua: Lingkungan kerja signifikan dan positif terhadap motivasi kerja dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_{02}$  ditolak  $H_{a2}$  diterima, ketiga: Kompensasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Hasil penelitian koefisien determinasi dari model penelitian ini adalah persentase pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Padang yaitu sebesar 46,1%, sedangkan sisanya 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian. Hasil penelitian secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap motivasi kerja dengan nilai  $F_{hitung} (35,903) >$  dari  $F_{tabel} ( 3,10)$  dan sig  $(0,000) < (0,05)$  artinya  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja

---

<sup>2</sup> Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatra Barat

<sup>2</sup> Dosen STKIP PGRI Sumatera Barat

<sup>3</sup> Dosen STKIP PGRI Sumatra Barat

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan. Untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus mampu membentuk manusia yang bermotivasi kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi. Salah satunya yaitu karyawan, yang merupakan faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya karyawan perusahaan akan merasa kesulitan dalam mencapai tujuan, karena yang menentukan kemajuan suatu perusahaan adalah karyawan, dimana dengan cara adanya kontribusi yang positif dari karyawan maka visi atau tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan bisa terwujud. Sehingga untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi oleh karyawan.

Menurut Hasibuan (2009:143), motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan adanya motivasi bagi seorang karyawan maka karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerja mereka disebuah perusahaan. Menurut Sihotang (2006), motivasi karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu terdiri dari kebutuhan-kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan kerja, gaji/kompensasi, lingkungan kerja, para mandor (supervisi) dan para pengawas fungsional.

Dari beberapa faktor tersebut maka salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan adalah dengan cara pemberian kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan. Pemberian kompensasi dengan cara yang adil merupakan daya penggerak yang dapat merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena kompensasi sangat penting bagi karyawan karena kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas balas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan tersebut (Mutiara, 2004:75). Kompensasi merupakan sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan maksimum. Tujuan utama dari pemberian kompensasi ini adalah untuk mempertahankan karyawan dan memotivasi karyawan agar bekerja efektif dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktivitas dalam perusahaan (Hariadja, 2005:234).

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa kompensasi karyawan di PDAM Kota Padang dari tahun 2009 sampai tahun 2012 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.**  
**Data Kompensasi Karyawan PDAM Kota Padang Dari**  
**Tahun 2009-2012**

Jenis	Tahun			
	2009	2010	2011	2012
1. Upah/gaji dan lembur	Rp 40.870.704 Rp 3.805.187	Rp 47.744.399 Rp 242.300	Rp 55.249.167 Rp 9.140	Rp 32.022.152 Rp 488.150
2. Hadiah, Bonus dan lainnya	Rp 4.622.407	Rp 12.226.718	Rp 20.469.050	Rp 7.340.315
3. Tunjangan-tunjanga	Rp 1.066.834	Rp 652.242	Rp 17.927.995	Rp 418.214
4. Lainnya				
<b>Jumlah/Total per Tahun</b>	Rp 50.365.132	Rp 60.865.659	Rp 93.655.352	Rp 40.268.832
<b>% Perkembangan</b>	-	20.8 %	85.95%	-20,04%

Sumber : BPS Kota Padang

Berdasarkan tabel 1 diatas diketahui bahwa kompensasi karyawan PDAM Kota Padang dari tahun 2009-2012 mengalami fluktuasi, dikarenakan jumlah karyawan dari tahun ke tahun tidak tetap, jumlah karyawan yang tidak tetap ini disebabkan bahwa setiap tahun ada beberapa dari karyawan yang pensiun, di pindah tugaskan dan masa kontrak karyawan sudah habis. Sedangkan dilihat dari segi lingkungan kerja karyawan di PDAM kota Padang sudah cukup memadai, tetapi masih ada tata letak dan pengaturan ruang kerja karyawan yang tidak sesuai dengan bidang karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang ‘‘Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang’’.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini tergolong penelitian deskriptif dan asosiatif. Jenis penelitian deskriptif dilakukan pada taraf atau kadar kajian dan analisis semata-mata ingin mengungkapkan suatu gejala atau petanda dan keadaan sebagaimana adanya dilakukan dengan sistematis dan penyusunan yang akurat dan datanya berupa angka (Supardi, 2005:27-28). Asosiatif bertujuan untuk melihat adanya hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja dengan variabel terikat motivasi kerja (Arikunto, 2010:239).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh keterangan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Kota Padang.

**Tabel 2.**  
**Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (Y)**  
**Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jln.H.Agus salim Padang**

No	Dimensi	Pernyataan	No Item	Kriteria Pernyataan										Rata-rata	TCR	Ket
				Selalu		Sering		Kadang-kadang		Jarang		Tidak pernah				
				F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Motivasi Intrinsik	Kebutuhan karyawan	1	7	83,9	7	8,0	4	4,6	3	3,4	-	-	4,72	94,4	Sangat Baik
			2	5	62,1	20	23	10	11,5	3	3,4	-	-	4,44	88,7	Baik
2	Motivasi ekstrinsik	Upah dan gaji yang tinggi	3	4	51,7	20	23,0	19	21,8	3	3,4	-	-	4,23	84,6	Baik
			4	2	26,4	17	19,5	27	31,0	15	17,2	5	5,7	3,43	68,7	Cukup
			5	3	41,4	23	26,4	20	23,0	8	9,2			4,14	82,8	Baik
		6	60	69,0	12	13,8	4	4,6	6	6,9	5	5,7	4,33	86,7	Baik	
		7	55	63,2	11	12,6	18	20,7	3	3,4	-	-	4,36	87,1	Baik	
		8	30	34,5	10	11,5	22	25,3	23	26,4	2	2,3	3,49	69,9	Cukup	
<b>Jumlah</b>												<b>33,14</b>	<b>662,9</b>			
<b>Rata-rata variabel</b>												<b>4,14</b>	<b>82,8</b>	<b>Baik</b>		

Sumber: Pengolahan Data Primer, (2014)

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa rata-rata skor per indikator pada variabel motivasi kerja adalah 4,14% dan tingkat capaian responden sebesar 82,8% dengan kategori baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang dikategorikan cukup.

**Tabel 3.**  
**Distribusi Frekuensi Kompensasi (X<sub>1</sub>)**  
**Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang**

No	Dimensi	Pernyataan	No Item	Kriteria Pernyataan										Rata-rata	TCR	Ket
				Selalu		Sering		Kadang-kadang		Jarang		Tidak pernah				
				F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
1	Kompensasi langsung	Gaji	1	77	88,5	7	8,0	3	3,4	-	-	-	-	4,85	97,01	Sangat Baik
		Bonus	2	29	33,3	16	18,4	26	29,9	14	16,1	2	2,3	3,64	72,9	Cukup
		Tunjangan	3	40	46	22	25,3	18	20,7	7	8	-	-	4,09	81,8	Baik
2	Kompensasi tidak langsung	Asuransi kesehatan	4	81	93,1	6	6,9	-	-	-	-	-	-	4,93	98,6	Sangat Baik
		Peluang promosi	5	26	29,9	20	23	10	11,5	27	31	4	4,6	3,43	68,5	Cukup

	Uang pesangon	6	77	88,5	9	10,3	1	1,1	-	-	-	-	4,87	97,5	Sangat Baik
<b>Jumlah</b>													<b>25,81</b>	<b>516,3</b>	
<b>Rata-rata variabel</b>													<b>4,3</b>	<b>86</b>	<b>Baik</b>

Sumber data: Pengolahan Data Primer, 2014

Dari tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata skor per indikator pada variabel kompensasi adalah 4,3% dan tingkat capaian responden sebesar 86 % dengan kategori baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kompensasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang berjalan dengan baik.

**Tabel 4.**  
**Distribusi Frekuensi Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>)**  
**Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang**

No	Dimensi	Pernyataan	No Item	Kriteria Pernyataan										Rata-rata	TCR	Ket
				Selalu		Sering		Kadang-kadang		Jarang		Tidak pernah				
				F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
1	Lingkungan kerja fisik	Peralatan	1	84	96,6	3	3,4	-	-	-	-	-	-	4,96	99,3	Sangat Baik
2	Lingkungan kerja non fisik	Hubungan atasan dengan bawahan	2	52	59,8	11	12,6	21	24,1	3	3,4	-	-	4,29	85,7	Baik
			3	17	19,5	19	21,8	3	3,4	18	20,7	30	34,5	2,71	54,3	Kurang
		Hubungan sesama karyawan	4	50	57,5	15	17,2	14	16,1	8	9,2	-	-	4,23	84,6	Baik
<b>Jumlah</b>													<b>16,19</b>	<b>323,9</b>		
<b>Rata-rata Variabel</b>													<b>4,05</b>	<b>80,9</b>	<b>Baik</b>	

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2014

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa rata-rata skor per indikator pada variabel lingkungan kerja adalah 4,05% dan tingkat capaian responden sebesar 80,9% dengan kategori baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan lingkungan kerja karyawan pada PDAM dalam keadaan baik.

Berdasarkan hasil analisis Induktif, diperoleh keterangan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja Karyawan PDAM Kota Padang.

**Tabel 5.**  
**Hasil uji Normalitas**

	Descriptive Statistics				
	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Standardized Residual	87	,119	,258	,888	,511
Valid N (listwise)	87				

Sumber data : data primer diolah 2014

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai statistik Jarque-Bera sebesar 16,99 sedangkan nilai  $X^2$  tabel dengan nilai df 0,05 adalah 128,229. Karena nilai statistik Jarque-Bera (JB) 16,99 < nilai  $X^2$  tabel 128,229, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal.

**Tabel 6.**  
**Hasil Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,679 <sup>a</sup>	,461	,448	2,519	2,020

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Motivasi kerja

Sumber data : data primer diolah 2014

Berdasarkan data diatas didapat nilai DW 2,020 lebih besar dari batas atas (du) 1,669 dan kurang dari 4-1,699 (4-du), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif. Jadi, dapat dikatakan tidak terdapat autokorelasi.

**Tabel 7.**  
**Hasil heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,174	2,637		-,824	,412
Kompensasi	,176	,091	,285	1,922	,058
Lingkungan kerja	-,110	,068	-,240	-1,616	,110

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber data: data primer diolah 2014

Berdasarkan data diatas didapatkan nilai signifikan variabel kompensasi  $0,058 > 0,05$  dan nilai signifikan variabel lingkungan kerja  $0,110 > 0,05$ . maka dipastikan metode tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

model	R	R Square	Adjust R Square	Std Error of the Estimate
$X_2 - X_1$	,694 <sup>a</sup>	,482	,476	2,497
$X_1 - X_2$	,694 <sup>a</sup>	,482	,476	1,866

Sumber data : data primer diolah 2014

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai VIF kecil dari 10. Dimana, VIF variabel Kompensasi dan Lingkungan kerja sebesar 1,930. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,071	4,225		2,147	,035
Kompensasi	,337	,146	,256	2,302	,024
Lingkungan kerja	,467	,109	,475	4,270	,000

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Sumber data: data primer diolah 2014

Berdasarkan Tabel 28, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,071 + 0,337(\text{Kompensasi}) + 0,467(\text{Lingkungan Kerja})$$

Nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebasnya dapat dijelaskan sebagai berikut. Nilai dari konstanta atau *intercept* sebesar 9,071 menyatakan bahwa motivasi kerja pada awalnya sebesar 9,071 point sebelum adanya variabel kompensasi dan lingkungan kerja.

Nilai koefisien regresi dari variabel Kompensasi sebesar 0,337 menyatakan bahwa jika kompensasi ditingkatkan sebesar satu persen atau satu satuan maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,337 persen atau satuan dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah. Nilai signifikan dari variabel nilai kompensasi sebesar  $0,024 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,467 menyatakan bahwa jika lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan atau satu satuan maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,467 persen atau satuan dengan asumsi kompensasi tidak berubah. Nilai signifikan dari variabel nilai lingkungan kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji t-statistik**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)				2,147	,035
Kompensasi	,337	,146	,256	2,302	,024
Lingkungan kerja	,467	,109	,475	4,270	,000

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Sumber data : Data Primer diolah 2014

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 29 yaitu :

- 1) Diperoleh hasil bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PDAM. Hasil ini dibuktikan dengan hasil pengujian regresi kompensasi sebesar 0,337 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,024 < 0,05$ . Nilai koefisien kompensasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka motivasi kerja juga akan semakin tinggi.
- 2) Diketahui variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PDAM. Hasil ini dibuktikan dengan hasil pengujian regresi lingkungan kerja sebesar 0,467 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien lingkungan kerja yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka motivasi kerja juga akan semakin tinggi.

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji F-Statistik**

Model	ANOVA <sup>b</sup>				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	455,792	2	227,896	35,903	,000 <sup>a</sup>
Residual	533,196	84	6,348		
Total	988,989	86			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Motivasi kerja

Sumber data : data primer diolah 2014



Berdasarkan Tabel 30 dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 35,903 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai Sig < dari yaitu ( $0,000 < 0,05$ ) dengan demikian dapat diartikan variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

**Tabel 12.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,679 <sup>a</sup>	,461	,448	2,519

*Sumber data : data primer yang diolah 2014*

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) terlihat nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,461 atau sama dengan 46,1%. Hal ini berarti 46,1% variasi motivasi kerja karyawan di PDAM Kota Padang dapat dijelaskan oleh adanya variasi kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 53,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **PENUTUP**

Berdasarkan penelitian dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang, maka dapat diambil kesimpulan yaitu : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja dengan sig  $0,024 < 0,05$ . Artinya peningkatan motivasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan terhadap kompensasi karyawan pada PDAM Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan sig  $0,000 < 0,05$ . Artinya peningkatan motivasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan terhadap lingkungan kerja pada PDAM Padang. Diperoleh nilai F hitung sebesar 35,903 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai Sig < dari yaitu ( $0,000 < 0,05$ ) dengan demikian dapat diartikan variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Dari hasil penelitian yang diperoleh, penulis menyarankan agar : Perusahaan perlu menjaga tingkat motivasi kerja karyawan agar tetap stabil. Sesuai hasil analisa tingkat capaian responden diketahui untuk sub indikator kompensasi yang perlu diperhatikan adalah pernyataan peluang promosi dari pencapaian responden dengan nilai 68,5% dengan kategori cukup. Hal ini dapat dilakukan dengan mengoptimalkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan seperti perusahaan harus memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi dan rajin dalam bekerja agar dipromosikan untuk kenaikan jabatan, dengan demikian karyawan-karyawan yang lain akan merasa terpicu dan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi dalam melakukan tanggung jawab mereka masing-masing dan tujuan perusahaan pun bisa terlaksana dan tercapai dengan baik. Pimpinan perusahaan harus bisa membina dan menciptakan suatu hubungan yang baik dengan bawahan atau karyawan yang ada di perusahaan tersebut, sehingga tidak mengurangi motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja, sesuai hasil analisa tingkat capaian responden diketahui untuk sub indikator lingkungan kerja non fisik yang perlu diperhatikan adalah pernyataan tentang hubungan atasan dengan bawahan dari pencapaian responden dengan nilai 54,3% dengan kategori kurang. Peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas hal yang sama pada tempat lain. Selanjutnya, bagi peneliti yang ingin meneliti tentang motivasi kerja karyawan PDAM disarankan mengaitkannya dengan variabel lain selain dari kompensasi dan lingkungan kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hariadja Efendi, Tuo Marihot. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Widyatama
- Hasibuan, SP. Melayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Mutiara S. Panggabean. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia. Cetakan Kedua*, Bogor : Ghalia Indonesia
- Sihotang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Sains dan Teknologi Pradya Paramita