

## PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PT EKADHARMA INTERNATIONAL TBK YOGYAKARTA

**Aditya Hutama Putra**

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: [adityajutsu@gmail.com](mailto:adityajutsu@gmail.com)

### **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. Ekadharma International Tbk. This research uses a type of quantitative research, the population in this study are all the employees of PT. Ekadharma 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 saturation 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**. 1) Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai PT. Ekadharma International Tbk Yogyakarta; 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai PT. Ekadharma International Tbk Yogyakarta.; 3).Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara serentak terhadap motivasi kerja pegawai di PT.

Ekadharna International Tbk Yogyakarta?.

Tujuan penelitian ini adalah : 1). Menguji dan menganalisis pengaruh positif kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai PT. Ekadharna International Tbk Yogyakarta; 2). Menguji dan menganalisis pengaruh positif lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai PT. Ekadharna International Tbk Yogyakarta; 3). Menguji dan menganalisis kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai PT. Ekadharna International Tbk Yogyakarta.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kompensasi**

Menyatakan bahwa dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang di berikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka, Bentuk-bentuk kompensasi seperti upah, gaji digunakan untuk mengatur pemberian pegawai antara pegawai dengan perusahaan, Remunisasi adalah suatu hadiah, pembayaran atau balas jasa untuk jasa yang di berikan (Martoyo, 2000:125 dalam Sriwahyuni,2013).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menurut Sedarmayanti, (2011:27) adalah kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Hamzah B. Uno (2011:112), bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:16), motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*).

## **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.

H<sub>1</sub> : 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.

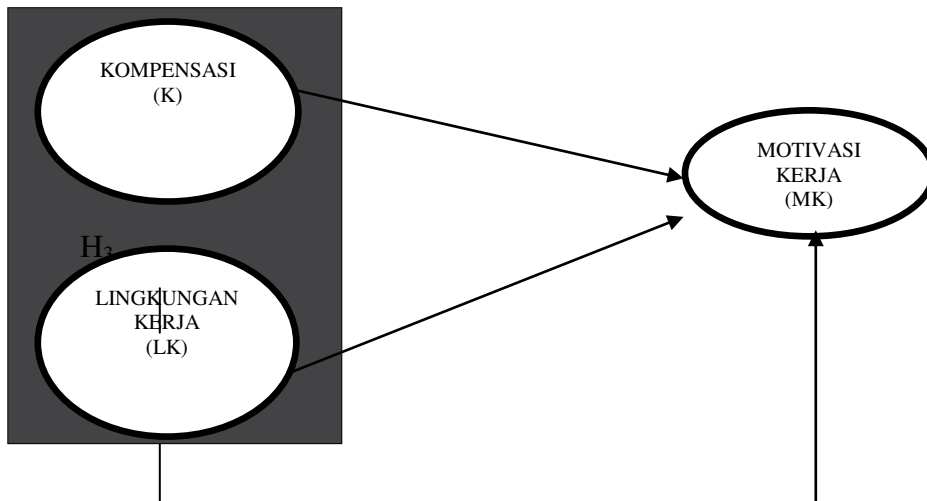
H<sub>2</sub> : Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai.

### **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 Fildzalia (2016) Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai.

#### **Kerangka Pikir**



## **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)*.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

##### Uji Validitas

Hasil perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) seluruhnya mempunyai  $r_{hitung}$  yang lebih besardari  $r_{table}$  (**0,2353**). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh butir dinyatakan valid dan seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrument penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrument 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.

| <b>Variabel</b>             | <b>Cronbach's Alpha</b> | <b>NilaiKritis</b> | <b>Keterangan</b> |
|-----------------------------|-------------------------|--------------------|-------------------|
| <b>Kompensasi (K)</b>       | 0,768                   | 0,6                | <b>Reliabel</b>   |
| <b>LingkunganKerja (LK)</b> | 0,884                   | 0,6                | <b>Reliabel</b>   |
| <b>MotivasiKerja</b>        | 0,864                   | 0,6                | <b>Reliabel</b>   |

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%.

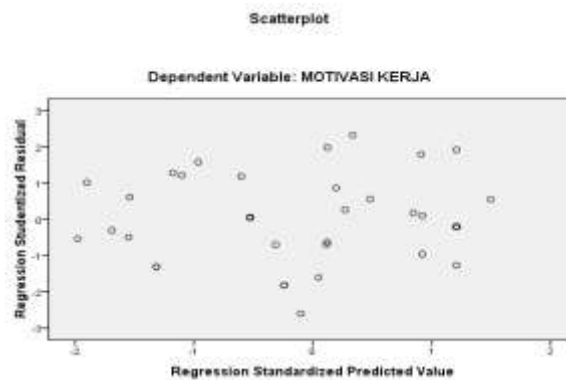
#### Deskriptif Variabel

Kompensasi Berdasarkan hasil analisis deskriptif seperti pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai tertinggi kompensasi sebesar 86% jawaban setuju. Berdasarkan hasil analisis deskriptif seperti pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai tertinggi variabel lingkungan kerja sebesar 68% jawaban setuju. 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 |
| LingkunganKerja      | 0.979     | 1.022 | Tidak terjadi multikolinieritas |

**Uji Heteroskedastisitas**  
Scatterplot



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

**Uji Glejser**

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

| 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**

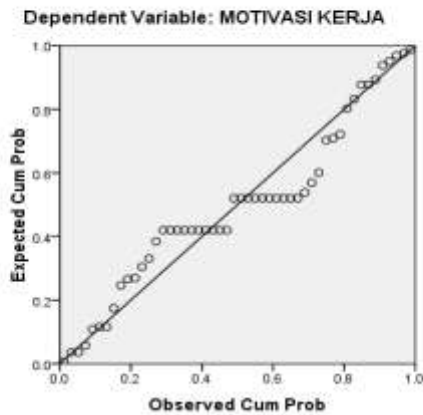
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                |                | UnstandardizedResidual |
|--------------------------------|----------------|------------------------|
| N                              |                | 50                     |
| Normal Parameters <sup>a</sup> | 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 Regresi Linier Berganda

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

| 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 |

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

| 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.

**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**

Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Sehingga hipotesis pertama penelitian ini dapat didukung. 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.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 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.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P.,2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta :PT. Bumi Aksar.
- Kismono, Gugup. 2011. *Bisnis Pengantar*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Lewa, Eka Idham Iip., Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Jurnal Sinergi, Kajian Bisnis dan Manajemen*. 2(5): h:129-140.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Manullang, Marihot AMH. 2006. *Manajemen Personalialia*. Gadjah Mada University Press. 166. Yogyakarta.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . PT. Bumi Aksara. Yogyakarta.
- Mangkuprawira, Tb. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat, 2003:136. *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen SumberDaya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: UGM.
- 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.
- Riduwan. 2004. *Dasar-Dasar Statistik Edisi Revisi*. Penerbit Alvabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2003. *Tata Kearsipan dengan Memanfaatkan Teknologi Modern*, Manjur Maju, Bandung.
- Sihombing, Umberto. 2002. Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja. <http://www.dupdiknas.go.id>.
- Siagian, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Terry, R . George. 1972. *Asas-asas Manajemen*. Terjemahan Winardi. Bandung: Alumni.



- Wahyudi, Amin dan Jarot Suryono. 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 1 No. 1 Desember 2006 : 1-14
- Wiyono, Gendro, MM. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi Dua. Yogyakarta
- 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.