

PENGARUH KOMPENSASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA

(Studi pada Karyawan PT BRI Syariah Kantor Cabang Malang)

Fildza Amalia Alisa
Mochammad Al Musadieg
Yuniadi Mayowan
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email : fildzamalia05@gmail.com

ABSTRACT

This research is motivated by compensation of work and the work environment to build and increase the motivation of the employees of PT BRI Syariah Branch Malang. This study aims to explain the influence of variables Financial Compensation, Compensation Non Financial, Physical Work Environment, Work Environment Non Physical simultaneously and partially on work motivation variable. This type of research used in this research uses explanatory research. Instruments in this study using a questionnaire distributed to 43 respondents in PT BRI Syariah. Analysis of the data used is deskriptif analysis, multiple linear regression analysis, F test and t test using SPSS v 13:00. The results of multiple linear regression analysis showed that simultaneous and partial, Financial Compensation, Compensation Nonfinancial, Work Environment Physical and Non Physical Work Environment has a significant effect on work motivation. Variables that have a dominant influence in this research is the variable compensation Nonfinancial.

Keywords : *Compensation effects of work, work Environment and Work Motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kompensasi kerja dan lingkungan kerja untuk membangun dan meningkatkan motivasi kerja pada karyawan PT BRI Syariah Kantor Cabang Malang. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan dan parsial terhadap variabel Motivasi Kerja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian *explanatory research*. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 43 orang responden di PT BRI Syariah. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis regresif linier berganda, uji F dan uji t dengan bantuan SPSS v 13.00. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja. Variabel yang memiliki pengaruh dominan dalam penelitian ini adalah variabel Kompensasi Non Finansial.

Kata Kunci : *Kompensasi Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja*

PENDAHULUAN

Munculnya perkembangan usaha bisnis sangat pesat sehingga dengan sendirinya memiliki tingkat persaingan yang semakin tajam di antara pengusaha (perusahaan). Hal ini menyebabkan para pengusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia seperti melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan agar dapat siap bersaing dengan perusahaan lain dan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Hal tersebut perlu adanya motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif.

Pencapaian dalam rangka peningkatan produksi dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Salah satu tantangan perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan sistem kompensasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kompensasi digunakan dalam berbagai perusahaan untuk meraih, mempertahankan karyawan serta memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan perusahaan. Pada dasarnya antara karyawan dengan pihak manajemen (perusahaan) terdapat hubungan timbal balik yang saling menguntungkan.

Pemberian kompensasi yang tepat seperti diberikannya penghargaan atas pada karyawan akan memberikan motivasi seseorang dalam bekerja. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di sebuah perusahaan dalam bentuk uang, tunjangan ataupun penghargaan yang berguna khususnya dalam memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan pertumbuhan dan pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan keseluruhan kinerja karyawan.

Jenis kompensasi menurut Hasibuan (2009:118) berdasarkan bentuknya, yaitu kompensasi finansial yang berupa gaji, insentif dan tunjangan, sedangkan kompensasi non finansial yang berupa asuransi kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja dan pensiun. Simamora (2006:541) mengungkapkan bahwa kompensasi langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji/upah, insentif, dan tunjangan. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut juga dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial (*non financial*

compensation) terdiri dari kepuasan seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang di dapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

Salah satu faktor lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas organisasi adalah kondisi lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Karena apabila karyawan tersebut bekerja di lingkungan yang baik maka menimbulkan rasa nyaman di dalam bekerja, sehingga akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:28), suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik atau asset fisik yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya. Sedarmayanti (2009:31), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan". Lingkungan kerja non fisik ini merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama.

Berbagai pernyataan tersebut bahwa kompensasi yang telah diberikan merupakan pertimbangan motivasi kerja karyawan sehingga perusahaan akan menjadikan dasar kompensasi yang akan diberikan pada karyawan, apabila pemberian kompensasi secara adil dan layak maka dapat memotivasi karyawan tersebut agar menjadi lebih baik dan perusahaan juga mendapatkan hasil untuk tujuan utamanya. Adapun ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang panjang. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak, sehingga perusahaan tidak akan memperoleh rancangan sistem yang efisien. Lingkungan kerja yang baik haruslah dilaksanakan dengan baik untuk membangkitkan motivasi kerja karyawan agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya juga akan tercapai. Peneliti memilih PT Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Malang karena kompensasi kerja yang

diberikan kepada karyawan pada perusahaan ini mengalami kendala seperti adanya kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan perjanjian awal yang sudah disetujui oleh kedua belah pihak sehingga menimbulkan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Maka dari itu penulis memilih judul **“Pengaruh Kompensasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (studipada Karyawan PTBRI Syariah Kantor Cabang Malang)”** untuk diteliti.

KAJIAN PUSTAKA

A. Kompensasi Kerja

1. Pengertian Kompensasi Kerja

Jackson dan Mathis Robert (2006:118) dalam mendefinisikan “kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya”. Jadi kompensasi dipandang sebagai faktor yang turut menyumbangkan andil dalam perusahaan atau pemilihan tempat kerja bagiseorangkaryawan.

2. Bentuk-bentuk kompensasi

Hasibuan (2009:118) juga membedakan bentuk kompensasi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, dan insentif dan kompensasi tidak langsung yang berupa pemberian kesejahteraan karyawan. Selanjutnya kedua bentuk kompensasi tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

Kompensasi Finansial

1) Gaji

Pada umumnya gaji berarti pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan untuk karyawan vertikal, administratif, manajerial, dan profesional. Sedangkan upah biasanya bersangkutan dengan pembayaran atas dasar jam kerja untuk kelompok-kelompok karyawan seperti produksi dan pemeliharaan (Handoko, 2005:161).

2) Insentif

Insentifkerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan bagian penting dari pemberian gaji karyawan, tunjangan merupakan pembayaran gaji tidak langsung yang diterima oleh karyawan, misalnya asuransi jiwa dan kesehatan, pemberian tunjangan makan, pemberian Tunjangan Hari

Raya (THR), tunjangan berdasarkan masa kerja, dan pemberian tunjangan untuk cuti sakit/hamil.

Kompensasi Non Finansial

Simamora (2006:44) kompensasi non finansial merupakan “Kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan dalam bentuk pekerjaan dan lingkungan psikologis atau fisik”.Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini yaitu *Non financial the job* (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan) / pekerjaan itu sendiri.Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan, kesempatan untuk meningkatkan karier, pekerjaan yang dikerjakan merupakan tugas yang menarik,pekerjaan yang dikerjakan dihargai dengan baik. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*).

Kompensasi tidak langsung meliputi imbalan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan. Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa baik kompensasi langsung maupun tidak langsung sudah seharusnya diberikan kepada pihak perusahaan karena hal ini akan berpengaruh terhadap perilaku dalam organisasi seperti tingkat semangat kerja yang tinggi dan disiplin kerja, dan rendahnya tingkat absensi.

B. Lingkungan Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Di dalam lingkungan setiap karyawan mempunyai suatu harapan usaha dan kinerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada dalam ruang kerja atau disekitar pekerja dan sangat berpengaruh terhadap pekerjaannya karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam peningkatan motivasi kerja mereka.

C. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

D. Hubungan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial dengan Motivasi Kerja

Hubungan pemberian kompensasi merupakan wujud penghargaan atas kontribusi karyawan dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup serta kesejahteraan karyawan, bagi sebagian karyawan kompensasi merupakan suatu yang mendasari serta menjadi harapan dan akan diperoleh setelah bekerja. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang tepat akan dapat menumbuhkan motivasi kerja dalam diri karyawan agar lebih meningkat. Kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial yang diberikan secara benar akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan untuk bekerja keras sehingga tujuan-tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan hasil yang maksimal.

Kesimpulan yang bisa diambil adalah adanya hubungan yang jelas antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan, dimana kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, sebab motivasi kerja tidak tercipta dengan sendirinya. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial juga berhubungan terhadap motivasi kerja yang memberikan rasa diri karyawan untuk bekerja keras. Penerapan sistem kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan karena sebagai karyawan sudah seharusnya merasa bertanggungjawab atas hasil kerjanya dan melakukan hasil yang terbaik, juga memberikan hasil untuk tujuan utama bagi setiap perusahaan.

E. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Motivasi Kerja

Untuk mendorong motivasi kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan sehat sebab, mengemukakan bahwa, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang juga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja terbagi dalam dua bagian

yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan yang dipersiapkan oleh manajemen perusahaan, sedangkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (200:64), terdapat beberapa faktor yang menentukan terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik yang dikaitkan dengan motivasi kerja karyawan antara lain penerangan, perwarnaan, pertukaran udara, keamanan selama bekerja, kebersihan, dan tingkat kebisingan. Faktor yang menentukan terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja non fisik dikaitkan dengan motivasi kerja karyawan, antara lain pola kepemimpinan, pola kerjasama, dan budaya organisasi. Dengan kondisi lingkungan kerja fisik yang bersih dan sehat akan menciptakan rasa nyaman bagi karyawan untuk melaksanakan aktivitas dan menyelesaikan semua tugas yang harus diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja kotor dan berantakan akan membuat karyawan merasa malas untuk mengerjakan semua tugas dan kewajibannya. Serta dengan kondisi lingkungan kerja non fisik mampu mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Menurut Ernest J McCormick (1985:268) yang dikutip Mangkunegara (2009:94) bahwa, “*work motivation defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings*”. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Variabel-variabel penelitian ini adalah Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan seluruh karyawan tetap maupun tidak tetap yang bekerja di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Malang yang keseluruhannya berjumlah 43 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

1. Menyebarkan Kuesioner

Kuesioner dipakai sebagai alat utama dalam pengumpulan data. Kuesioner merupakan suatu daftar yang berisi pertanyaan yang akan diajukan secara tertulis dan disebarikan secara langsung kepada responden untuk dijawab secara langsung. Kuesioner ini dibagikan kepada 43 karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Malang sebagai sampel penelitian.

2. Mencatat Dokumen

Cara memperoleh data dengan mencari dan mempelajari data yang berasal dari catatan, data dan dokumen yang dimiliki perusahaan yang dianggap penting dan menunjang penelitian.

Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik yang digunakan untuk menganalisa data adalah dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif mengacu pada transformasi data mentah ke dalam suatu bentuk yang akan membuat pembaca lebih mudah memahami dan menafsirkan maksud dari data atau angka yang ditampilkan. Kegunaan statistik deskriptif adalah untuk menggambarkan jawaban – jawaban observasi

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis inferensial ini dapat diperoleh informasi yang banyak sehingga dari hasil analisis inferensial ini dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan generalisasi. Adapun langkah-langkah analisis inferensial dapat melibatkan berbagai pengujian data dengan bantuan program SPSS sebagai berikut :

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mengenai persyaratan yang mendasari penerapan model persamaan analisis regresi linier berganda meliputi:

- 1) Uji Multikolinearitas
- 2) Uji Heteroskedastisitas
- 3) Uji Normalitas
- 4) Uji Linearitas

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Tetapi sebelum dilaksanakan pengujian regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik. Teknik regresi akan menjelaskan bagaimana satu variabel dihubungkan dengan variabel lain. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel terikat yaitu Motivasi Kerja (Y) dengan variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2), Lingkungan Kerja Fisik (X_3), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_4). Penelitian ini mempunyai model regresi linier berganda,

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji F (Simultan)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan atau keseluruhan, bersamaan terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja. Uji signifikan secara simultan (bersama-sama) menggunakan uji F.

2) Uji t (Parsial)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik parsial terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja. Uji signifikan secara parsial menggunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif, dari hasil *grand mean* variabel kompensasi finansial yaitu sebesar 3,33. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial secara menyeluruh sudah baik. Hasil *grand mean* variabel kompensasi non finansial yaitu sebesar 3,38. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi non finansial secara menyeluruh sudah baik. Hasil *grand mean* variabel lingkungan kerja fisik yaitu sebesar 3,37. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara menyeluruh sudah baik. Hasil *grand mean* variabel lingkungan kerja non fisik yaitu sebesar 3,45. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik secara menyeluruh sudah baik. Hasil *grand mean* variabel motivasi kerja yaitu sebesar 3,44.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel

bebas, yaitu Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2), Lingkungan Kerja Fisik (X_3), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_4) terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja (Y). Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 13.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 1:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.817	3.732		.487	.629
	X1	.275	.109	.279	2.529	.016
	X2	.531	.230	.255	2.309	.027
	X3	.242	.108	.274	2.253	.030
	X4	.204	.087	.262	2.355	.024

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

$$Y = 1,817 + 0,275 X_1 + 0,531X_2 + 0,242X_3 + 0,204X_4$$

- Motivasi kerja akan meningkat untuk setiap tambahan X_1 (Kompensasi Finansial). Jadi apabila Kompensasi Finansial mengalami peningkatan, maka Motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,275 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Motivasi kerja akan meningkat untuk setiap tambahan X_2 (Kompensasi Non Finansial), Jadi apabila Kompensasi Non Finansial mengalami peningkatan, maka Motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,531 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Motivasi kerja akan meningkat untuk setiap tambahan X_3 (Lingkungan kerja Fisik), Jadi apabila Lingkungan kerja Fisik mengalami peningkatan, maka Motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,242 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Motivasi kerja akan meningkat untuk setiap tambahan X_4 (Lingkungan kerja Non Fisik), Jadi apabila Lingkungan kerja Non Fisik mengalami peningkatan, maka Motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,204 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik positif terhadap Motivasi kerja. Dengan kata lain, apabila bahwa Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik meningkat maka akan diikuti peningkatan Motivasi kerja.

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2), Lingkungan kerja Fisik (X_3), dan Lingkungan kerja Non Fisik (X_4) terhadap variabel terikat (Motivasi kerja) digunakan nilai R^2 , Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 1 diperoleh hasil *adjusted R²* (koefisien determinasi) sebesar 0,645. Artinya bahwa 64,5% variabel Motivasi kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2), Lingkungan kerja Fisik (X_3), dan Lingkungan kerja Non Fisik (X_4). Sedangkan sisanya 35,5% variabel Motivasi kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Lingkungan kerja Fisik, dan Lingkungan kerja Non Fisik terhadap variabel Motivasi kerja, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,824, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2), Lingkungan Kerja Fisik (X_3), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_4) dengan Motivasi Kerja termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada pada selang 0,8 – 1,0. Hubungan antara variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2), Lingkungan Kerja Fisik (X_3), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_4) dengan Motivasi Kerja bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka Motivasi Kerja juga akan mengalami peningkatan.

a. Uji Hipotesis

1) Uji F (Simultan)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya

signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

- a) H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$
- b) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Berdasarkan Tabel 19 nilai F hitung sebesar 20,067. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 4 : db residual = 38) adalah sebesar 2,619. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $20,067 > 2,619$ atau nilai Sig. $F(0,000) < \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Motivasi Kerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2), Lingkungan Kerja Fisik (X_3), dan -Lingkungan Kerja Non Fisik (X_4).

2) Uji t (Parsial)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung $> t$ tabel atau -t hitung $< -t$ tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika t hitung $< t$ tabel atau -t hitung $> -t$ tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berdasarkan diperoleh hasil sebagai berikut :

- a) t test antara X_1 (Kompensasi Finansial) dengan Y (Motivasi kerja) menunjukkan t hitung = 2,529. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 38) adalah sebesar 2,024. Karena t hitung $> t$ tabel yaitu $2,529 > 2,024$ atau sig. t (0,016) $< \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Kompensasi Finansial) terhadap Motivasi kerja adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi Finansial atau dengan meningkatkan Kompensasi Finansial maka Motivasi kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.
- b) t test antara X_2 (Kompensasi Non Finansial) dengan Y (Motivasi kerja) menunjukkan t hitung = 2,309. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 38) adalah sebesar 2,024. Karena t hitung $> t$ tabel yaitu $2,309 > 2,024$ atau sig. t (0,027) $< \alpha = 0,05$ maka pengaruh X_2 (Kompensasi Non Finansial) terhadap Motivasi kerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja dapat

dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi Non Finansial atau dengan meningkatkan Kompensasi Non Finansial maka Motivasi kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

- c) t test antara X_3 (Lingkungan kerja Fisik) dengan Y (Motivasi kerja) menunjukkan t hitung = 2,253. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 38) adalah sebesar 2,024. Karena t hitung $> t$ tabel yaitu $2,253 > 2,024$ atau sig. t (0,030) $< \alpha = 0,05$ maka pengaruh X_3 (Lingkungan kerja Fisik) terhadap Motivasi kerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan kerja Fisik atau dengan meningkatkan Lingkungan kerja Fisik maka Motivasi kerja akan mengalami penurunan secara nyata.
- d) t test antara X_4 (Lingkungan kerja Non Fisik) dengan Y (Motivasi kerja) menunjukkan t hitung = 2,355. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 38) adalah sebesar 2,024. Karena t hitung $> t$ tabel yaitu $2,355 > 2,024$ atau sig. t (0,024) $< \alpha = 0,05$ maka pengaruh X_4 (Lingkungan kerja Non Fisik) terhadap Motivasi kerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan kerja Non Fisik atau dengan meningkatkan Lingkungan kerja Non Fisik maka Motivasi kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Lingkungan kerja Fisik, dan Lingkungan kerja Non Fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa keempat variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Motivasi kerja adalah Kompensasi Finansial karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Motivasi Kerja. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Kompensasi

Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2), Lingkungan Fisik (X_3), dan Lingkungan Non Fisik (X_4), sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Motivasi Kerja (Y). Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

- a. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap Motivasi Kerja dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Motivasi Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Motivasi Kerja dapat diterima.
- b. Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2), Lingkungan Kerja Fisik (X_3), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_4) terhadap Motivasi Kerja dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa terdapat lima variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja yaitu Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik.
- c. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Kompensasi Finansial mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Motivasi Kerja.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

- a. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan terhadap motivasi kerja karena variabel Kompensasi Non Finansial mempunyai pengaruh yang dominan dalam

mempengaruhi Motivasi Kerja, diantaranya dengan memperhatikan dan menerapkan prinsip keadilan dan kelayakan dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan sehingga Motivasi Kerja akan meningkat. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja, maka peneliti menyarankan agar perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkat.

- b. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan inisiatif individu dan mementingkan pelaksanaan tugas terhadap Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik, karena variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja, sehingga kinerja karyawan akan semakin baik dan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T.H. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Bumi Aksara. Jakarta : Grasindo.
- John H, Jackson dan Robert L, Mathis. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ed.3. Yogyakarta : STIE YKPN.