

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DITJEN PERHUBUNGAN UDARA BAGIAN KSHUM

Aris Budiono

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Desi Wuryandari

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRACT

Purpose- *This research aims to know the impact of work environment and compensation on employee's motivation at a division of Directorate General of Air Transportation.*

Design/methodology/approach- *The research conducted a survey by the questionnaire to the employees. Totally there were 20 respondents as samples in this research for the validity test. By non probability sampling method, the respondents are 65 persons. The method on analysis by descriptive. To examine the impact of work motivation and work environment, the author used multiple linear regression analysis with F test and t test.*

Findings- *The results. by t-test, it was found that the work environment had a significant impact on the improvement of work motivation of the employees. While work environment variable can increase work motivation. Compensation also affects the employee's work motivation . While, both variables, simultaneously, found that Work Environmen and Compensation have significantly contributed to work motivation. Other factors include leadership, quality of human resources, organizational culture, work performance, are not included in this research that need to a further research.*

Originality – *At this Government Agency, the two variables are in need to support productivity of employees.*

Keywords: *Motivation, Leadership, Employee, Performance, Hotel*

Latar Belakang

Agar pekerjaan mendapatkan hasil yang memuaskan maka ada beberapa faktor yang harus terpenuhi salah satunya adalah lingkungan kerja yang tercipta. Lingkungan kerja yang sehat akan membuat para karyawan menjadi senang dan dapat bekerja dengan baik. Mereka harus merasa nyaman dan aman di tempat kerja karena lingkungan kerja merupakan rumah kedua bagi mereka dimana mereka akan banyak menghabiskan waktu di tempat kerja. Peneliti ini dilakukan di Kementerian Perhubungan, khususnya bagian KSHUM, Direktorat Jenderal Perhubungan Udara.

Menurut Afandi[1] Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Selain itu, setiap perusahaan wajib untuk memberikan kompensasi bagi karyawannya sebagai ganti dari tenaga yang telah dikeluarkan oleh karyawannya. Menurut Hasibuan[2], kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang

langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan balas atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Bila kompensasi di berikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasara-sasaran organisasi. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bias turun secara dramatis[3].

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya seseorang ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut[4].

Menurut Chatton[5], motivasi kerja adalah energi dari dalam diri, yakni kekuatan yang mendorong seseorang ataupun daya penggerak sebagai pembangkit semangat karyawa untuk melakukan tindakan (kerja) demi tercapainya tujuan individu terhadap perusahaan.. Adapun tujuan perusahaan adalah apapun yang menjadi visi dan misi perusahaan yang tertuang dalam bentuk tugas, tanggung jawab, dan lingkungan kerja organisasi tersebut. Kolaborasi dari tujuan tersebut akan membentuk satu lingkungan kerja yang motivatif bagi karyawan sehingga akan mencapai satu tujuan secara bersama – sama.

Dengan lingkungan kerja yang kondusif dan kompensasi yang memadai maka setiap pegawai diharapkan mempunyai motivasi yang kuat dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasikerja pegawai di Ditjenhubud Bag. KSHUM.
2. Pengaruh kompensasi terhadap motivasikerja pegawai di Ditjenhubud Bag. KSHUM.
3. Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai di Ditjenhubud Bag. KSHUM.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dar atasan karyawan tersebut. Yang dapat dirasakan oleh karyawan seperti suasana, kondisi, dan hal-hal yang ada di sekitar tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang buruk membuat pikiran karyawan menjadi jenuh dan terganggu konsentrasinya sehingga menghasilkan kinerja yang buruk. Begitu pula bila lingkungan kerja tidak menghadirkan rasa aman bagi karyawan, seperti rawan akan ancaman dari luar serta persaingan tidak sehat atau hubungan yang tidak harmonis antar sesama rekan kerja. Hal-hal tersebut akan membuat rasa nyaman dalam bekerja menjadi terganggu. Oleh sebab itu, perusahaan harus memikirkan cara menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawannya agar dpat menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai yang dibebankan kepadanya.

Menurut Mondy[6], menjalankan sebuah pekerjaan yang penuh tanggung jawab dan menantang di tempat yang jelek tidak akan menyenangkan bagi sebagian besar orang. lingkungan fisik dari pekerjaan juga harus menyenangkan. Chatton[5] mengatakan lingkungan kerja yang positif pasti akan

mendatangkan kebahagiaan di hati karyawannya. Kebahagiaan adalah perasaan yang bisa mengalirkan semangat dan keasyikan sendiri dalam bekerja. Ketika sebagian besar waktu hidup harus dihabiskan untuk kerja, maka kemampuan untuk menciptakan rasa bahagia ditempat kerja merupakan sebuah keharusan. Kebahagiaan termasuk pikiran positif yang bisa memacu motivasi. Dalam hal ini aliran pikiran positif akan melahirkan energi optimisme sehingga mendorong seseorang untuk menyukai tantangan. Karena itulah orang yang optimis pasti mau bekerja keras dan pantang menyerah dalam menggapai kesuksesan hidup.

Afandi[1] berpendapat bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktifitas setiap harinya.

Motivasi bisa lahir dari lingkungan kerja yang kondusif, tenang, aman dan nyaman. Karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik manakala merasa nyaman saat bekerja. Lingkungan adalah faktor eksternal yang sangat berpengaruh terhadap motivasi individu dalam bekerja. Lingkungan yang kondusif akan mendukung pelaksanaan kerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan[5].

Nitisemito[7] berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Karena faktor-faktor tersebut

diatas termasuk lingkungan kerja dan ternyata dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka setiap perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh positif.

Menurut Subkhi & Jauhar[8] lingkungan organisasi adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan, dan lain-lain yang menyangkut organisasi baik dari dalam maupun dari luar.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja adalah tempat dan kondisi di mana seseorang melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan suatu hal penting yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Sebagian besar waktu mereka akan dihabiskan ditempat kerja sehingga jika lingkungan kerja mereka tidak nyaman maka akan membuat karyawan tersebut bermalas-malasan. Sebaliknya jika lingkungan kerjanya nyaman maka karyawan tersebut akan bekerja dengan senang hati dan giat.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu[1] :

- a) Dimensi pencahayaan, dengan indikator : Lampu penerangan tempat kerja, Jendela tempat kerja.
- b) Dimensi warna, dengan indikator : Tata warna, Dekorasi.
- c) Dimensi suara, dengan indikator : Bunyi musik, Bunyi mesin pabrik, bengkel.
- d) Dimensi udara, dengan indikator : Suhu udara, Kelembaban udara

Menurut Mondy[6], faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah

sebagai berikut : kebijakan yang logis, manajer yang berkemampuan, karyawan yang kompeten, rekan kerja yang bersahabat, simbol status yang pantas, kondisi kerja, fleksibilitas tempat kerja (keseimbangan kerja–kehidupan) sosial kedalam jadwal mereka dan mereka menghargai hal tersebut.

Pengertian Kompensasi

Kompensasi dikatakan penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja pegawai itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak atau kurang memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai mungkin akan menurun.

Menurut Sedarmayanti[9] kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka. Suwatno & Priansa[10] berpendapat bahwa kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

Menurut Mondy[6] definisi dari kompensasi adalah total dari seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai ganti layanan mereka. Bentuk – bentuk kompensasi meliputi kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tak langsung (tunjangan), dan

kompensasi nonfinansial. Adapun kontra prestasi karyawan dijelaskan Nitisemito[7] sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat di nilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Dari pengertian–pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan dari perusahaan kepada para karyawannya yang secara adil di perhitungkan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka karena telah membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kompensasi merupakan hal yang penting karena merupakan motivasi utama seseorang dalam bekerja. Hal ini menjadikan kompensasi sebagai hal yang sangat sensitif.

Dalam memberikan kompensasi perusahaan harus menerapkan asas–asas sebagai berikut ini[10] :

- a) Asas keadilan, yaitu adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Kompensasi yang baik harus seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidak puasan yang timbul dari karyawan. Jika karyawan mengetahui bahwa kompensasi yang diterimanya tidak sama dengan karyawan yang lain dengan bobot pekerjaan yang sama, maka karyawan akan mengalami kecemburuan sehingga berpotensi untuk mengganggu iklim kerja dan produktifitas kerja karyawan.
- b) Asas kelayakan dan kewajaran, kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. sehingga besaran kompensasi yang akan diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan

dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya.

Hariandja[11] berpendapat bahwa gaji merupakan salah satu unsur yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus melakukan perencanaan gaji yang tepat dalam arti memiliki keadilan internal yaitu sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan. Tugas, tanggung jawab dan tingkat usaha yang sama harus diberi gaji yang sama. Selain itu juga harus memiliki keadilan eksternal, yaitu gaji yang diterima sesuai dengan gaji yang ada di perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama.

Faktor Kompensasi

Menurut Mondy[6], ada 3 bentuk kompensasi diantaranya adalah :

- a) Kompensasi finansial langsung yaitu bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung yaitu seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung. kompensasi jenis ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan.
- c) Kompensasi nonfinansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/ atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi nonfinansial tersebut mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan.

Menurut Hasibuan[2], Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu : kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan

upah insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

Pengertian Motivasi

Seseorang tidak akan menjadi sukses apabila tidak memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja dengan bersungguh-sungguh. Orang yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja cenderung akan bermalasan-malasan. Hal ini tentu akan merugikan perusahaan. Para pimpinan tentunya tidak akan suka jika mereka harus bekerja dengan orang-orang yang tidak memiliki motivasi. Tidak sungkan-sungkan mereka akan menegur, menghambat karir bahkan memecat pegawai yang seperti ini, berbeda dengan orang yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, walaupun terlihat sangat sibuk tetapi pimpinan akan memperhatikan dan memprioritaskan. Banyak perusahaan yang memberikan apresiasinya kepada orang-orang seperti ini. Seperti memberikan beasiswa, promosi jabatan, dan lain-lain.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. sedangkan dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Suwatno & Priansa[10] mengatakan bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan/ keinginan yang tidak

disadari (*unconscious needs*); demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

McClelland dalam [12] berpendapat bahwa ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan :

- a. *Need for achievement*. Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- b. *Need for affiliation*. Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungan dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- c. *Need for power*. Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain. Lebih lanjut dijelaskan pada kehidupan sehari-hari.

Teori kebutuhan dasar McClelland mungkin paling tepat diterapkan untuk memahami karier-karier organisasi perusahaan dan manajer. Mereka mengenal ketiga kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan untuk berhasil, berkuasa, dan saahabat. Namun realita yang ada, cenderung berat sebelah entah terhadap keberhasilan, kekuasaan atau bersahabat.

Menurut Hasibuan [2] motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Subkhi & Jauhar [8]

berpendapat bahwa motivasi adalah kekuatan yang dimiliki seseorang dan kekuatan tersebut akan melahirkan intensitas dan ketekunan yang dilakukan secara sukarela.

McGregor dalam (Gomes, 2013) melalui teorinya itu berusaha menonjolkan sisi peranan sentral yang dimainkan manusia dalam organisasi, dengan menempatkan beberapa aspek penting yang berhasil disadap dari hakikat manusia itu sendiri. Inti dari teori McGregor terlihat pada klasifikasi yang dibuatnya tentang manusia, yakni:

- a. Teori X yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif;
- b. Teori Y yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif.

Dalam mengemukakan dan mempertahankan kebenaran teorinya, McGregor menekankan bahwa cara yang digunakan oleh para manajer dalam memperlakukan para bawahannya sangat tergantung pada asumsi yang digunakan tentang ciri-ciri berdasarkan kedua kelompok tersebut. Teori X mengatakan bahwa para manajer menggunakan asumsi bahwa manusia mempunyai ciri-ciri seperti :

- a. Para pekerja pada dasarnya tidak senang bekerja dan apabila mungkin maka mereka akan berusaha mengelakkannya;
- b. Karena oara pekerja tidak senang bekerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan berbagai tindakan punitive agar tujuan organisasi tercapai;
- c. Para pekerja akan berusaha mengelakkan tanggung jawab dan hanya akan bekerja apabila menerima perintah untuk melakukan sesuatu;
- d. Kebanyakan pekerja akan menempatkan pemuasan kebutuhan fisiologis dan keamanan di atas faktor-faktor lain yang berkaitan

dengan pekerjaannya dan tidak akan menunjukkan keinginan atau ambisinya untuk maju.

Sebaliknya, menurut teori Y, para manajer menggunakan asumsi bahwa para pekerja memiliki ciri-ciri seperti :

- a. Para pekerja memandang kegiatan bekerja sebagai hal yang alamiah seperti halnya beristirahat dan bermain;
- b. Para pekerja akan berusaha melakukan tugas tanpa terlalu diarahkan dan akan berusaha mengendalikan diri sendiri.
- c. Pada umumnya para pekerja akan menerima tanggung jawab yang lebih besar;
- d. Para pekerja akan berusaha menunjukkan kreativitasnya dan oleh karenanya akan berpendapat bahwa pengambilan keputusan merupakan tanggung jawab mereka juga dan bukan semata-mata tanggung jawab orang-orang yang menduduki jabatan manajerial.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Terdapat 2 macam faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain :

- a) Motivasi intrinsik, yaitu motif-motif yang menjadi aktif atau fungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah minat, sikap positif, dan kebutuhan.
- b) Motivasi Ekstrinsik, yaitu motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktifitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Jenis motivasi ekstrinsik ini

timbul akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu tindakan contohnya belajar. Bagi seseorang dengan motivasi intrinsik yang lemah, misalnya kurang rasa ingin tahunya, maka motivasi jenis kedua ini perlu diberikan[10].

Menurut Sutrisno[12], motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat di bedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

- a) Faktor intern. Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain : keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa.
- b) Faktor ekstern. Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah : kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

Selain beberapa faktor diatas, menurut Chatton[5] pujian juga merupakan bagian terpenting dalam menjaga karyawan agar tetap bersemangat. Karyawan yang selalu diberikan semangat dan kepercayaan diri melalui pujian secara tulus akan produktif dalam bekerja. Manajer cerdas pasti akan menggunakan kekuatan pujian untuk membangun hubungan kerja yang positif dengan karyawannya.

Ia akan menggunakan kesempatan ini untuk membangkitkan semangat dan loyalitas karyawan. Namun, pujian yang diberikan bukan hanya omong kosong, melainkan didasari oleh ketulusan. Sekedar sapaan hangat dan pujian kecil

yang tulus sudah cukup untuk membangkitkan semangat kerja karyawannya.

Penelitian Terdahulu

1.	Penulis	Moh. Mujib Khoiri[13]
	Judul	Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di Univ. Negeri Yogyakarta
	Tujuan	Untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di Univ. Negeri Yogyakarta
	Metode	Regresiliner sederhana
	Hasil	Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan.
2.	Penulis	Fildza Amalia dkk[14]
	Judul	Pengaruh kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja (studi pada karyawan PT BRI syariah kantor cabang malang)
	Tujuan	Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja (studi pada karyawan PT BRI syariah kantor cabang malang)
	Metode	Regresi linear berganda
	Hasil	Kompensasi kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja
3.	Penulis	Deddy Novie Citra Arta[15]
	Judul	Pengaruh kepuasan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi serta dampaknya pada kepuasan kerja karyawan perusahaan daerah air minum (pdam) kabupaten bantul daerah istimewa yogyakarta
	Tujuan	Untuk mengetahui Pengaruh kepuasan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi serta dampaknya pada kepuasan kerja karyawan perusahaan daerah air minum (pdam) kabupaten bantul daerah istimewa yogyakarta
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	1. Kepuasan kompensasi berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap motivasi karyawan PDAM Kabupaten Bantul sebesar 0,495. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap motivasi karyawan PDAM Kabupaten Bantul sebesar 0,343.
4.	Penulis	Latipatul Muniroh[16]
	Judul	Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan taman rekreasi alam mayang Kota Pekanbaru
	Tujuan	Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan taman rekreasi alam mayang Kota Pekanbaru
	Metode	Regresi Linear Sederhana
	Hasil	Hasil penelitian mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang Kota Pekanbaru.
5.	Penulis	Witri Rahima[17]
	Judul	Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di hotel pangeran beach padang
	Tujuan	Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di hotel pangeran beach padang
	Metode	Regresi Linear Sederhana
	Hasil	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerja dengan besar pengaruh yaitu 76,6% sedangkan 23,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti.

Hipotesis Penelitian

Adapun penulis membuat hipotesis sebagai berikut :

- 1) Ho : Diduga tidak ada yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Ditjen Hubud bag. KSHUM
Ha : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Ditjen Hubud bag. KSHUM
- 2) Ho : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Ditjen Hubud bag. KSHUM

Ha : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Ditjen Hubud bag. KSHUM

- 3) Ho : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di Ditjen Hubud bag. KSHUM.

Ha : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di Ditjen Hubud bag. KSHUM.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pertanyaan	Valid	Tidak Valid	Alpha Cronbach	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	13	13	0	0,940	Reliable
Kompensasi	10	10	0	0,926	Reliable
Motivasi Kerja	10	10	0	0,905	Reliable

Sumber: Hasil Olahan Angket

Dari tabel 2 di atas disimpulkan bahwa seluruh Pearson Product Moment seluruh variable bebas terhadap total masing-masing variabel, yaitu: Lingkungan Kerja dan Kompensasi serta variabel tidak bebas Motivasi Kerja seluruhnya di atas 0,444, dengan demikian seluruh butir pertanyaan pada kuesioner telah valid atau telah mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dari hasil uji Reliabilitas, ditemukan nilai koefisien Alpha Cronbach seluruhnya di atas 0,700, hal ini menunjukkan bahwa kuesioner telah reliable atau handal digunakan atau konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Kenormalan Data

Dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan bantuan SPSS versi 20, pada taraf nyata $\alpha=0,05$

(5%) diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov uji $Z=0,071$, dengan nilai signifikansi $=0,200 > 0,05$. Dari hasil perhitungan tersebut terbukti data residual berdistribusi normal.

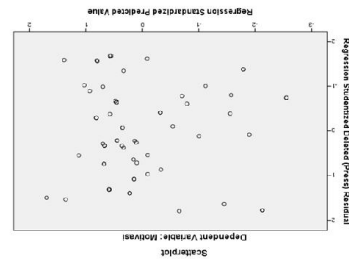
Uji Multikolinieritas

Dengan menggunakan metode toleransi, ditemukan nilai toleransi kedua variabel adalah 0,387, dengan kriteria batasan adalah $>0,100$ maka tidak terjadi multikolinieritas antar kedua variabel. Dengan menggunakan metode Variance Inflation Factor (VIF), dengan titik batasan nilai $VIF < 10$ sebagai batasan untuk memenuhi asumsi multikolinieritas, nilai VIF kedua variabel adalah $2,582 < 10$. Hal ini memberi informasi bahwa tidak terjadi pelanggaran terhadap asumsi multikolinieritas atau tidak ada saling korelasi antar variabel bebas pada penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang disebut dengan homoskedastisitas.

Pada Gambar 1 ditemukan bahwa diagram pencar antara nilai prediksi dengan nilai residu dari pengamatan tidak membentuk pola tertentu dan acak serta tersebar di antara nilai positif dan negatif secara merata, dengan demikian asumsi heterokedastisitas terpenuhi.



Gambar 1. Diagram Pencar nilai prediksi dengan residual

Uji Linieritas

Uji linieritas setiap variabel bebas, dilakukan dengan uji t. Hasil uji linieritas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3 Uji Linieritas dengan metode Linearity

Variabel	Metode	Sum of quares	Df	Mean Square	F	Sig.
Lingkungan Kerja	Linearity	648.154	1	648.154	111.843	0.000
Kompensasi	Linearity	574.607	1	574.607	105.163	0.000

Sumber: Olahan Angket

Dari Tabel 3 ditemukan bahwa setiap variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi hasil uji linieritas dengan metode linearity adalah $0.000 < 0.05$ pada kedua variabel.

Uji Goodness of Fit (Uji Kesesuaian Model) Uji F (ANOVA)

Untuk mengetahui apakah seluruh variable Lingkungan Kerja & Kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi Motivasi Kerja Dirjen

hubud bag.kshumdilakukan uji F (ANOVA). Proses pengolahan data digunakan dengan bantuan software SPSS 20 hasil uji F (ANOVA) disajikan pada Table 4. Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi pengaruh variabel Lingkungan Kerjadan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Ditjen Perhubungan Udara Bagian Kerjasama dan humas dilakukan dengan uji F. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

Tabel 4 Analisis of Variance (ANOVA)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	690.345	2	345.173	60.868	.000 ^b
Residual	351.593	62	5.671		
Total	1041.938	64			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Output SPSS yang telah diolah

Dari table 4 ditemukan bahwa Jumlah Kuadrat Regresi (JKR) = 690.345 .Dengan membagi JKR tersebut dengan derajat kebebasan (df) regresi (df=2) diperoleh nilai Kuadrat rata-rata Regresi adalah 345.173. Jumlah Kuadrat Sisaan (JKS) sebesar 351.593 dengan nilai derajat kebebasan (df) adalah 62. Dengan membagi JKS dengan derajat kebebasan (df) di peroleh nilai Kuadrat rata-rata Sisaan = 5.671. Nilai F diperoleh dari hasil pembagian dari Jumlah Kuadrat Rata-rata Regresi dengan Jumlah Kuadrat Rata-rata Sisaan, yaitu $F_{hitung} = 345.173 : 5.671 = 60.868$

Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 5\%$ (0.05), $df1 = 2$, $df2 = 62$ diperoleh nilai $F_{(5\%,2,62)} = 3,145$. Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($60.868 > 3,145$), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima pada taraf nyata tersebut, sehingga kesimpulannya adalah model regresi

yang diperoleh dapat dipergunakan untuk melihat pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi KerjaDirjen hubud bag.kshum. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia dkk[14] dan Arta[15] yang memberikan kesimpulan adanya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Senada dengan pendapat dari Chatton[5], motivasi bisa lahir dari lingkungan kerja yang kondusif, tenang, aman dan nyaman. karyawan dapat melakkan pekerjaannya dengan baik manakala merasa nyaman saat bekerja.

Model Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20, model regresi yang menunjukkan pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja disajikan pada Tabel tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5 Model Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.014	3.201		1.879	0.065
Lingkungan Kerja	0.381	0.084	0.536	4.518	0.000
Kompensasi	0.350	0.128	0.323	2.728	0.008

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Output SPSS yang telah diolah

Dari tabel 5 di atas diperoleh bahwa model regresi yang menggambarkan hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan Motivasi Kerja adalah: Motivasi Kerja = $6.014 + 0,381 \text{Lingkungan Kerja} + 0,350 \text{Kompensasi} + e$.

1. Nilai konstanta = 6,014 memberi arti bahwa jika kedua variabel bebas bernilai nol, baik variabel lingkungan kerja maupun kompensasi maka

motivasi kerja karyawan adalah 6.014.

2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja 0.381 memberi arti, bahwa jika terjadi peningkatan skor lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.381 kali dengan catatan kompensasi tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi 0.350 memberi arti

bahwa jika terjadi kenaikan kompensasi sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 0.350 kali, dengan catatan lingkungan kerja tetap.

Uji Parsial variabel dengan uji t

Digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (Lingkungan Kerja dan Kompensasi) terhadap variabel dependen (Motivasi Kerja). Dari hasil output pengolahan data bantuan SPSS 20 dari tabel 5, diperoleh:

Hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t hitung = 4.518 dengan tingkat signifikansi 0,000, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 1.999 dengan derajat kebebasan 62. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Ditjen Perhubungan Udara Bagian Kerjasama dan humas, di mana pengaruh tersebut positif artinya peningkatan Lingkungan Kerja meningkatkan peluang peningkatan Motivasi Kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Khoiri (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan. Lingkungan adalah faktor eksternal yang sangat berpengaruh terhadap motivasi individu dalam bekerja. Lingkungan yang kondusif akan mendukung pelaksanaan kerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan[5]. Manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi

adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi[1].

Hasil uji t untuk variabel Kompensasi diperoleh nilai t hitung = 2,728 dengan tingkat signifikansi 0,008, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 1.999 dengan derajat kebebasan 62. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa ada pengaruh yang nyata Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Dirjen hubud bag.kshum. Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan telah dibuktikan oleh penelitian dari Latipatul Muniroh[16] dengan mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang Kota Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2013 di Taman Rekreasi Alam Mayang Kota Pekanbaru. Hal ini sesuai dengan teori dari Hariandja[11] yang berpendapat bahwa gaji merupakan salah satu unsur yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai. Nitisemito[7] mengatakan kompensasi adalah masalah yang sangat penting karena justru adanya kompensasi itulah seseorang mau menjadi karyawan dari suatu perusahaan tertentu. Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 6 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	Rhitung	Kategori	KD	R table	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0.498	Sedang	24.80	0.244	Signifikan
Kompensasi	0.327	Lemah	10.69	0.244	Signifikan
Serentak	0.814	Sangat Kuat	66.26	0.244	Signifikan

Sumber: Output SPSS yang telah diolah

Tabel 6 memberi informasi tentang nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun secara bersama-sama. Dengan bantuan SPSS 20 ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja adalah 0,498, dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $df = n - 2 = 65 - 2 = 63$, diperoleh r table 0.244, sehingga ditemukan r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier yang nyata pada kategori sedang antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi KerjaDirjen hubud bag.kshum. Kemampuan variabel Lingkungan Kerja secara parsial (mandiri) untuk menjelaskan variabilitas dari Motivasi Kerja adalah 24.80% dengan kata lain kontribusi yang diberikan oleh variabel Lingkungan Kerja untuk meningkatkan Motivasi KerjaDirjen hubud bag.kshum adalah 24.80 %. Hal ini senada dengan Nitisemito[7] yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Kompensasi dengan Motivasi Kerja adalah 0,327, dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier yang nyata pada kategori lemah antara variabel Kompensasi dengan Motivasi

KerjaDirjen hubud bag.kshum. Ada beberapa pernyataan yang mendapat respon negatif (tidak setuju/sangat tidak setuju) seperti gaji yang saya terima sesuai harapan saya, saya puas dengan asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan, tunjangan yang diberikan perusahaan kepada saya sesuai dengan pengalaman kerja saya, perusahaan memberikan insentif tambahan apabila hasil kerja saya melebihi harapan perusahaan, dan perusahaan selalu berusaha meningkatkan suasana kerja yang nyaman bagi pegawai. Kemampuan variabel Kompensasi secara parsial untuk menjelaskan variabilitas dari Motivasi Kerja adalah 10.69% dengan kata lain kontribusi yang diberikan oleh variabel Kompensasi terhadap Motivasi KerjaDirjen hubud bag.kshum adalah 10.69%. Hal ini sejalan dengan Sedarmayanti[9] kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka.

Secara serentak atau bersama-sama nilai koefisien korelasi ke dua variabel secara bersama-sama dengan Motivasi Kerja adalah 0,814, dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang nyata pada kategori sangat kuat antara ke dua variabel secara bersama-sama dengan Motivasi KerjaDirjen hubud bag.kshum. Kemampuan kedua variabel secara bersama-sama untuk menjelaskan variabilitas dari Motivasi Kerja adalah 66.26% dengan kata lain kontribusi

yang diberikan oleh ke dua variabel secara bersama-sama terhadap Motivasi KerjaDirjen hubud bag.kshumadalah 66.26%, sisanya sebesar 33.74% dipengaruhi faktor lain diantaranya adalah kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi, tata kelola perusahaan, prestasi kerja, dan faktor lain yang tidak dibicarakan pada penelitian ini.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil analisis yang dilakukan oleh penulis diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerjaberpengaruh secara nyata terhadap Motivasi Kerja di Ditjen perhubungan udara bag. kshum. Kemampuan variabel Lingkungan Kerja untuk menjelaskan motivasi kerja adalah 24.80%.
2. Kompensasi berpengaruh secara nyata terhadap Motivasi Kerja di Ditjen perhubungan udara bag. kshum. Kemampuan variabel Kompensasi untuk menjelaskan keragaman motivasi kerja adalah 10.69%.
3. Secara simultan ditemukan bahwa ada pengaruh yang nyata kedua variabel secara bersama-sama untuk menentukan Motivasi Kerja di Ditjen perhubungan udara bag. kshum dengan kontribusi sebesar 66.26%.

Saran-Saran

Beberapa saran yang ingin disampaikan penulis terkait penelitian ini antara lain adalah:

1. Dalam hal kompensasi, yang harus diperhatikan adalah perlu adanya penambahan asuransi kesehatan selain BPJS.
2. Disarankan ada penelitian lanjutan di luar kedua variabel yang berpengaruh

terhadap motivasi kerja seperti: kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi, tata kelola perusahaan, prestasi kerja, dan faktor lain yang tidak dibicarakan pada penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1.] Afandi, Pandi. 2016 .*Concept & Indicator Human Resource Management for management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- [2.] Hasibuan, Malayu. SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [3.] Handoko, Hani T. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [4.] Sedarmayanti. 2009.*Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- [5.] Chatton, August.N. 2017. *Trik Ampuh Pembangkit Semangat Kerja Karyawan Anda*. Yogyakarta: Laksana.
- [6.] Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [7.] Nitisemito, Alex.S. 2015. *Manajemen personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [8.] Subkhi&Jauhar. 2013. *Pengantar Teori dan Perilaku*

- Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- [9.] Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama.
- [10.] Suwatno&Donni Juni Priansa. 2013. *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta.
- [11.] Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- [12.] Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [13.] Khoiri, Moh. Mujib. 2013. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di Univ. Negeri Yogyakarta*: 72.
- [14.] Amalia, Fildzaet al. 2016. Pengaruh kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja (studi pada karyawan PT BRI syariah kantor cabang malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* 32:76.
- [15.] Arta, Deddy Novie Citra. 2014. Pengaruh kepuasan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi serta dampaknya pada kepuasan kerja karyawan perusahaan daerah air minum (pdam) kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. *JBTI* Vol. 5: 202.
- [16.] Muniroh, Latipatul. 2013. *Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan taman rekreasi alam mayang Kota Pekanbaru*: 12.
- [17.] Rahima, Witri. 2015. *Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang*: 11.