

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN LOGISTIC PT. SEMARANG AUTOCOMP MANUFACTURING INDONESIA

Renditya Leo Mahardhika, S Marheni S, dan A Zaenuddin
Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang
Jl.Prof.H.Sudarto,SH.,Tembalang,Kotak Pos 6199/SMS Semarang 50061

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) whether the compensation and work environment has a positive and significant impact on employee motivation in logistic department of PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI) Semarang, and 2) the most significant factors that affect compensation and work environment towards employee motivation in logistic department.

In this study the author deploys 55 questionnaires to all employees of the logistic department at PT SAMI. The method used by the authors is the classical assumption test, multiple linear regression analysis and coefficient determination test. Based on the calculation of data and analysis used, the regression equation is:

$$Y = 0.881 + 0,315X_1 + 0,297X_2$$

By using multiple linear regression analysis, it can be seen that the variable compensation (X1) with the calculated value of 5.579 T is greater than 1,675 tables T, and the significant value of 0.000 using a 0.05 significances. $0.000 < 0.05$. It means that the compensation variable have significant and positive effect on work motivation.

There is a positive and significant influence between work environment variables (X2) on work motivation. With the value of T calculated = 3.683 (greater than T table 1.675) and significance value of 0.001 (less than 0.05).

Based on the double determination test with adjusted R-square value of 0.573, this means that the variable compensation (X1) and work environment (X2) has a 57.3% effect on work motivation.

From the above results it is concluded that the compensation and work environment have positive and significant effect on work motivation variable. Compensation has a greater influence than the working environment. It can be seen from the t table, where the value of compensation = 5.579 which is greater than 3,683 working environment.

Keywords: Compensation, Work Environment, Work and Motivation.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Frans Farlen dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada tahun 2011. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu

modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin.

Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan terus meningkatkan motivasi kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja optimal dan memberikan kontribusi yang maksimal untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Namun dalam proses memotivasi karyawan, ada berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, sehingga perusahaan mengalami kesulitan dalam upaya peningkatan motivasi kerja karyawan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Menurut Handoko (2000;155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Nitisemito (2000;183 dalam skripsi Nadya Wahyuningtyas) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan motivasi menurut Hasibuan (2008;95) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Suatu cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan memperhatikan kompensasi. Menurut Nadya Wahyuningtyas dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada tahun 2013. Pada umumnya karyawan berharap bahwa kompensasi yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu, kompensasi yang

ditetapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin lebih besar di bandingkan dengan kompensasi yang diterima. Dengan kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja karyawan. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.

Tidak hanya faktor kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih termotivasi dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

Menurut Septina Mukaromah dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan pada CV Codo Wajak Malang tahun 2009. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu motivasi kerja karyawan yang tinggi. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja seperti lingkungan fisik (pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama didalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja dan keamanan terhadap barang milik karyawan),serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan,

hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan termotivasi untuk dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Jika kompensasi dan lingkungan kerja sudah sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan termotivasi dalam menyelesaikan segala pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga karyawan memberikan kontribusi yang maksimal dan perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuannya.

Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia atau yang lebih sering dikenal sebagai PT SAMI adalah perusahaan Jepang yang berstatus Foreign Investment atau Penanaman Modal Asing (PMA) yang berdiri sejak 7 Januari 2002 dengan memproduksi Wiring Harness untuk 7 jenis merk dagang mobil terkenal di dunia yaitu Honda, Toyota, Mazda, Dyna, Lambda, Holden, dan Nissan.

Dari hasil observasi yang saya lakukan selama saya praktek kerja lapangan di PT SAMI Fenomena yang terjadi pada karyawan PT SAMI adalah sebagai berikut: Masih banyaknya karyawan yang mengundurkan diri pada setiap bulannya dengan alasan mau mencari pendapatan yang lebih tinggi, masih kurangnya koordinasi antar bagian sehingga sering terjadi adanya kesalah pahaman dalam memahami tugas dan wewenang masing-masing hal ini menghambat kinerja karena bagian satu dengan yang lainnya saling berhubungan.

Faktor-faktor tersebut merupakan implikasi dari rendahnya komitmen manajemen sumber daya manusia terhadap

upaya-upaya peningkatan motivasi kerja karyawan, seperti peningkatan pendapatan, demikian pula lingkungan kerja, terutama dalam penciptaan lingkungan kerja yang harmonis.

Berdasarkan hasil uraian diatas, maka dalam penelitian ini mengambil judul “Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Logistic Pt. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia”.

Tujuan dari penelitian ini adalah

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Sofyandi (2008;159) Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh suatu perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar daripada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan).

Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu: kompensasi langsung (direct compensation) dan kompensasi tidak langsung (indirect compensation). Kompensasi langsung artinya adalah sesuatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Sebagai contoh: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan. Sedangkan yang dimaksud

kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Sebagai contoh : tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya, termasuk fasilitas-fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan.

William B, Werther dan Keith Davis berpendapat dalam buku Sofyandi (2008;160) bahwa kompensasi adalah merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah perjam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Andrew F.Sikula menyatakan dalam buku Herman Sofyandi (2008;160) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Sedangkan Edwin B.Flippo menyatakan bahwa upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak yang diberikan kepada karyawan atas jasa-jasanya dalam rangka membantu pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

Program kompensasi ini pada dasarnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan bagi masyarakat. Agar tujuan ini tercapai secara efektif dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, selayaknya program kompensasi ditetapkan melalui prinsip yang adil dan layak, mengacu pada undang-undang ketenagakerjaan, seraf memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Lingkungan Kerja

Menurut Sartika Hayulinanda Halim dalam penelitiannya yang berjudul analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Makasar 2012. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan

sangat penting untuk diperhatikan oleh 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 yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan motivasi kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi kerja, dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Menurut Nitisemito (2000;183) mengemukakan “ lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Sedangkan menurut Anorogo dan Widiyanti (1993;58) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Sedarmayanti (2001;21) dalam skripsi Lucky Wulan yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DISPERINDAG Semarang 2011 menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

- a. Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. “perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, pengendalian diri”.(Nitisemito 2000;171). Jadi, lingkungan kerja nonfisik ini juga tak bisa di abaikan.

Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2008:95) pengertian “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya uapanya untuk mencapai kepuasan”.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “ mampu, cakap, dan terampil”, tetapi yang terpenting

mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuannya, kecakapan, dan ketrampilan yang dimilikinya.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang tinggi. Menurut Harold Koontz dalam buku Hasibuan (2008:95) “motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan”.

Sedangkan menurut Wayne F.Cascio dalam buku Hasibuan (2008:95) “motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misal :rasa lapar, haus, dan bermasyarakat)).

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan. Karena itu pemimpin harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan latar belakang penelitian, perumusan masalah serta penelitian terdahulu maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- a. H1= Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.
- b. H2= Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.
- c. H3= Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia bagian Logistic. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 55 orang karyawan PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia bagian Logistic.

Sample diambil dengan menggunakan teknik sensus. Sampel yang di ambil adalah seluruh karyawan bagian logistic yang berjumlah 55 orang karyawan.

Teknik Analisis

a. Analisis kualitatif

Analisis kualitatif merupakan analisis data yang tidak dapat dinominasikan dengan menggunakan angka, melainkan disajikan berupa keterangan, penjelasan, dan pembahasan teori. Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan kedalam rentang skor berdasarkan perhitungan three box method berikut ini (Ferdinand,2006;225) dalam penelitian Nadya Wahyuningtyas 2013. Proses ini melalui beberapa tahap yaitu :

1) Scoring

Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju	= Skor4
Setuju	= Skor3
Tidak Setuju	= Skor2
Sangat Tidak Setuju	= Skor1

2) Tabulating

Pengelompokan atas data jawaban dengan benar dan teliti, kemudian

dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna. Berdasarkan hasil tabel tersebut hasil disepakati untuk membuat data tabel agar mendapatkan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

b. Analisis kuantitatif

Karena dalam penelitian ini menggunakan skala likert, data yang dihasilkan masih berupa data ordinal dan dalam banyak prosedur statistik seperti regresi, korelasi pearson, uji t dan lain sebagainya mengharuskan data berskala interval. Dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel Uji data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Maka dalam penelitian ini data ordinal ditransform menjadi data interval menggunakan MSI (Metode Suksesive Interval). MSI adalah suatu metode yang digunakan untuk mengubah data ordinal menjadi data interval. Setelah data sudah menjadi data interval kemudian dilakukan penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel peneltian, dengan melakukan uji data sebagai berikut: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas,Uji Heterokedastisitas, Uji regresi Linier Berganda, Uji F, Uji T dan Koefisien Determinasi.

PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analsis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Hasil regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1.

TABEL 1
ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	0.881	1.695
	X1	0.315	0.056
	X2	0.297	0.081
a. Dependent Variable: Y			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2015

Berdasarkan pada tabel 1, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 0,881 + 0,315X_1 + 0,297X_2$. Persamaan regresi pada penelitian ini memiliki hubungan yang positif yang artinya jika X_1 atau X_2 mengalami kenaikan maka Y juga akan mengalami kenaikan sedangkan jika X_1 atau X_2 mengalami penurunan maka Y juga akan mengalami penurunan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (motivasi kerja), pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

TABEL 2
UJI F

ANOVA ^b		
df	F	Sig
2	34.120	.000 ^a
52		
54		
a. Predictors: (Constant), X2, X1		
b. Dependent Variable: Y		

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2015

Pada tabel 2 Anova diperoleh nilai F hitung = 34,120 > F tabel 3,175 dan sig = 0,000 < 5 % ini berarti variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan benar-benar berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (motivasi kerja).

TABEL 3
UJI T

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	0.249	0.805
	X1	5.317	0.000
	X2	3.505	0.001
a. Dependent Variable: Y			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2015

Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel (X_1) kompensasi diperoleh nilai $T_{hitung} = 5,317 > T_{tabel} 1,675$ dan $sig = 0,000 = 0,0 < 5\%$ jadi H_0 ditolak. Ini berarti variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. yaitu jika kompensasi meningkat, maka motivasi kerja juga akan meningkat dan sebaliknya jika kompensasi menurun, maka motivasi kerja juga akan menurun.

Pada variabel (X_2) lingkungan kerja diperoleh nilai $T_{hitung} = 3,505 > T_{tabel} 1,675$ dan $sig = 0,001 = 0,1\% < 5\%$ jadi H_0

ditolak. Ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. yaitu jika Lingkungan kerja meningkat, maka motivasi kerja juga akan meningkat dan sebaliknya jika lingkungan kerja menurun, maka motivasi kerja juga akan menurun.

Koefisien Determinasi Ganda (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas/independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel 4 Model Summary.

TABEL 4
UJI DETERMINASI
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.568	.551	2.18900

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2015

Pada tabel 4, diperoleh nilai $Adjusted R^2 = 0,551 = 55,1\%$. ini berarti besarnya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan bagian logistic PT. Semarang autocomp manufacturing Indonesia adalah 55,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Uji determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji parsial dapat dilihat pada table 5.

TABEL 5
UJI DETERMINASI PARSIAL

		Coefficients ^a		
		Correlations		
Model		Zero-order	Partial	Partial ²
		X1	0.682	0.593
	X2	0.577	0.437	19.1%

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2015

Berdasarkan tabel 5, diketahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja adalah $0,593^2 = 35,2\%$. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah $0,437^2 = 19,1\%$. Sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan dari analisis tersebut, yaitu:

- Hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan atau pengaruh yang positif/searah dan signifikan terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana kompensasi bertanda positif sehingga adanya peningkatan kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja sebaliknya jika terjadi penurunan kompensasi akan menurunkan motivasi kerja karyawan bagian logistic PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia.
- Hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan atau pengaruh yang positif/searah dan signifikan terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dengan koefisien variabel

dimana lingkungan kerja bertanda positif sehingga dengan perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja maka dapat meningkatkan motivasi kerja sebaliknya jika perusahaan tidak memperhatikan lingkungan kerja maka dapat menurunkan motivasi kerja karyawan bagian logistic PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia.

- Dari hasil analisis di atas antara kompensasi dan lingkungan kerja yang menjadi variabel independen, kompensasi memiliki pengaruh lebih besar terhadap motivasi kerja dibandingkan dengan lingkungan kerja, hal ini bisa dilihat dari koefisien determinasi parsial, presentase variabel kompensasi lebih besar dibandingkan dengan presentase variabel lingkungan kerja. Besarnya presentase pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja adalah 35,2% sedangkan Besarnya presentase pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah 19,1%.

Berdasarkan koefisien determinasi berganda besarnya pengaruh variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (motivasi kerja) sebesar 55,1 %. Sisanya faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamdewi, Sari. 2013. "Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat

- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat”. Padang: FIP UNP.
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang”. Semarang: FEB Undip.
- Anorogo, Panji & Widiyanti N, (1993) *Psikologi Dalam Perusahaan, Interaksi Sosial*, Rineka Karya, Jakarta.
- Dito, Anoki Herdian. 2010. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”. Semarang: FE Undip.
- Fathoni, H Abdurrahmat. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Halim, Sartika Hayulinanda. 2012. “Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Galesong Pratama Makassar”. Makassar: FEB Unhas.
- Handoko. T Hani. 1989. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marwanto, Tri Budi. 2014. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur”. Surabaya: FE Universitas 17 Agustus 1945.
- Mukaromah, Septina. 2009. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan pada CV Codo Wajak Malang”. Malang: UIN Malang.
- Nasution.S. 2008. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitasari, Rizka Afrisalia. 2012. “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Central Asia Tbk Cabang Kudus”. Semarang: FEB Undip .
- Nitisebito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed3. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta : Andi.
- Retnowati, Nova dan Muslichah Erma Widia. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Bandung: Karya Putra Darwati.
- Simamora, Bilson. 2004. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahyuningtyas, Nadya. 2013. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang”. Semarang: FEB Undip.
- Widiyoko, Eko Putro. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zamili, Musliadi. 2014. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Diden-Hot Cafe Resto&Karaoke Padang”. Padang: FE Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.