

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI
KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM
KABUPATEN NIAS SELATAN**

Anis Sumanti Manao¹
Universitas Nias Raya
Email: anismanao@gmail.com,

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel (sebab akibat). Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan dengan jumlah sampel sebanyak 51 pegawai. Dari hasil analisis data yang dilakukan melalui butir pernyataan secara parsial dinyatakan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai $t_{hitung} (3,933) > t_{tabel} (2,010)$ pada tingkat signifikansi 0,05, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai $t_{hitung} (-1,260) < t_{tabel} (2,010)$. Secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai $F_{hitung} (10,051) > F_{tabel} (4,04)$ dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,295 (29%) menunjukkan bahwa 29% keragaman variabel terikat dijelaskan oleh variabel bebas sedangkan sisanya (71%) merupakan variabel diluar model. Saran yang diajukan peneliti adalah 1) Dinas Pekerjaan Umum hendaknya memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan pemberian kompensasi yang adil agar tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik secara efektif dan efisien ; 2) kepada peneliti selanjutnya, jika berminat melakukan penelitian ini sebaiknya memperluas lebih banyak lagi mengenai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai selain dari motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan sampel yang lebih banyak.

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

Abstract

The study employed an associative method of quantitative research aimed at knowing the relationship between variables (cause of effect). The study was conducted with the South Nias county public works service with a total of 51 employees. From data analysis provided through a partial statement item revealed a compensation variable affects positive and significant work motivation with a value $(3.933) > table (2.010)$ at level of significance 0.05, while occupational variables do not have a positive and significant impact on the work motivation with value $(-1.260) < tabel (2.010)$. Simultaneous compensation and occupational variables have a positive and significant impact on work motivation with table value $(10051) > table (4.04)$ with 0.295 coefficients (29%) showing that 29% of variable diversity is bound by free variables and the rest (71%) is off-model variables. The advice the researchers suggest is 1) public service should pay attention to the equality of employees by fair compensation so that the organization's objectives can be accomplished effectively and efficiently; 2) to the next researcher, if you are interested in doing this study, it would be wise to expand even more on the factors affecting an employee's work motivation than the work motivation and the work environment with more samples

Keywords: *compensation, work environment, work motivation*

A. Pendahuluan

Pegawai pada suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama

organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas

serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur, meggunakan dan memeliharanya. Dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, manusia berperan aktif dan dominan karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam sebuah instansi dalam memberdayakan potensi sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam pencapaian target kerja. Oleh karena itu penanganan sumber daya manusia (SDM) yang ada harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan SDM yang semakin meningkatkan kemampuan dan keterampilan sehingga mempunyai kinerja yang baik.

Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang dan kepemimpinannya akan sangat menentukan apakah tujuan perusahaan/organisasi tercapai atau tidak. Pemimpin yang dinamis dan kreatif maka organisasi yang dipimpinnya juga akan semakin dinamis dan aktivitas-aktivitas yang dilakukan akan semakin banyak. Sebaliknya, jika pemimpin kurang kreatif dan tidak dinamis maka perusahaan/organisasi yang dipimpinnya pun akan melemah. Untuk itu, pemimpin harus mengutamakan tugas, tanggung jawab, dan membina hubungan yang harmonis baik dengan atasannya maupun dengan para bawahannya atau pemimpin harus harus mengadakan komunikasi ke atas dan kebawah baik komunikasi formal maupun informal.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan adanya motivasi dari pimpinan dalam instansi itu sendiri. Pemberian motivasi dilakukan agar pegawai bisa bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Motivasi sangat penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu pegawai maupun karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Pemberian motivasi juga menjadi kebutuhan penting bagi pegawai melalui

serangkaian upaya tertentu yang sesuai dengan kebijakan organisasi. Dalam memberikan motivasi kerja, organisasi harus mengetahui karakteristik pegawai itu sendiri. Cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi antar pegawai tidak sama karena pegawai memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima adanya motivasi. Kegiatan tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi sehingga kinerja pegawai bisa terarah dengan baik. Salah satu cara dalam meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan cara pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif bagi para pegawai agar mampu bekerja dengan baik.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima sebagai bentuk balas jasa atas kerja yang dilakukan. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong pegawai dalam bekerja dengan semakin baik dan produktif (Hasibuan, 2009: 87). Hal ini didukung dengan pendapat Sadili (2006: 187) yang mengatakan bahwa “apabila pemberian kompensasi dari organisasi tidak sesuai prestasi kerja pegawai dapat menyebabkan motivasi kerja pegawai cenderung mengalami penurunan”. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan pegawai di dalam organisasi. Setiap organisasi memiliki setiap perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi dan tujuannya.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas pekerjaan setiap harinya. Menurut Sedarmayanti dalam Setyowati (2014) mendefenisikan lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi yaitu dimensi lingkungan fisik yang bersifat nyata dan dimensi lingkungan non fisik yang bersifat tidak nyata. Lingkungan fisik berkenaan langsung dengan kondisi tempat atau ruangan dan juga kelengkapan material yang diperlukan pegawai untuk bekerja. Sedangkan lingkungan non fisik berhubungan dengan suasana sosial atau pergaulan antar karyawan di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Lingkungan kerja

mencakup tempat pegawai bekerja dan hubungan kerja antara bawahan dengan pimpinan serta hubungan antar sesama rekan kerja. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut". Lingkungan kerja baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh penulis di lokasi penelitian yang bertempat di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan, diketahui bahwa ada beberapa masalah yang ditemukan diantaranya yaitu kurangnya hubungan relasi antar pimpinan dan bawahan serta sesama rekan kerja, pembebanan waktu kerja yang berlebihan, rancangan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian, kompensasi yang kurang layak dan adil, fasilitas yang masih kurang memadai.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan"**.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, yang akan menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Kabupaten Nias selatan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan.

Menurut Hasibuan dalam Indah (2017) kompensasi adalah "semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi". Menurut Simamora dalam Kadarisman (2014) menyatakan bahwa "kompensasi (*compensation*) meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian". Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Selanjutnya menurut Ardana (2012: 153) kompensasi adalah "segala sesuatu yang diterima oleh para pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi".

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk uang, barang baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi.

Menurut Supardi (2003: 37) menyatakan lingkungan kerja merupakan "keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya". Menurut Sutrisno (2011: 118) menyatakan bahwa "lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan". Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Menurut Rivai (2009: 165) lingkungan kerja adalah "keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri".

Berdasarkan uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan baik fisik maupun non fisik.

Menurut Hamzah (2006: 71) motivasi kerja adalah “salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang”. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Selanjutnya menurut Tahir (2014: 92) motivasi adalah “sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar”. Menurut Sadili (2006: 281) motivasi adalah “proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong seseorang atau kelompok melakukan suatu kegiatan secara sadar dan telah ditetapkan.

Menurut Affandi (2018: 194-195) mengemukakan empat indikator kompensasi, yaitu :

1. Upah dan gaji. Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif. Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau diluar upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan. Contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung oleh perusahaan, program pensiunan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas. Contoh fasilitas adalah seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Menurut Umar (2007: 16) indikator kompensasi yang di kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Gaji. Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yaitu penerimaannya

bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Insentif. Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
3. Bonus. Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

Dari beberapa uraian yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur kompensasi adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas kantor/perusahaan, dan bonus.

Menurut Affandi (2018: 71-72) mengemukakan beberapa dimensi dan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Dimensi pencahayaan, dengan indikator:
 - a. Lampu penerangan tempat kerja
 - b. Jendela tempat kerja
2. Dimensi warna, dengan indikator:
 - a. Tata warna
 - b. Dekorasi
3. Dimensi suara, dengan indikator:
 - a. Bunyi musik
 - b. Bunyi mesin pabrik, bengkel
4. Dimensi udara
 - a. Suhu udara
 - b. Kelembaban udara

Menurut Nitisemito dalam Sunyoto (2015: 38) mengemukakan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan. Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.
2. Tingkat kebisingan. Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.
3. Peraturan kerja. Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan

untuk mengembangkan karir di perusahaan tersebut.

4. Penerangan. Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari.
5. Sirkulasi udara. Untuk sirkulasi udara atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi.
6. Keamanan. Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.
7. Dekorasi ditempat kerja. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, letak warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

Dari beberapa uraian yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur lingkungan kerja adalah hubungan karyawan, tingkat kebisingan, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara, keamanan dan dekorasi ditempat kerja.

Menurut Afandi (2018: 29-30) mengemukakan dimensi dan indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi. Indikator:
 - a. Balas jasa
 - b. Kondisi kerja
 - c. Fasilitas kerja
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin. Indikator:
 - a. Prestasi kerja
 - b. Pengakuan dari atasan
 - c. Pekerjaan itu sendiri

Menurut Hamzah dalam Harlie (2010:

- 6) mengemukakan dimensi dan indikator

motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Motivasi internal
 - a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
 - b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
 - d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
 - e. Memiliki rasa senang dalam bekerja
 - f. Selalu berusaha mengungguli orang lain
 - g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
2. Motivasi eksternal
 - a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
 - b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
 - c. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif
 - d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Dari beberapa uraian pendapat para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengetahui motivasi yang dimiliki pegawai adalah kompensasi, kondisi kerja, tujuan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja, dan aktualisasi diri.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif Menurut Sugiyono (2007: 98) bahwa “penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numerical* atau angka yang diperoleh dari jawaban responden yang akan diolah dengan metode statistik (pemakaian model)”.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dengan membagikan angket atau kuesioner kepada responden untuk diisi berdasarkan butir pernyataan yang terdapat pada setiap indikator variabel. Dengan menggunakan angket atau pernyataan angket tertutup yang disusun

berdasarkan skala *likert* dengan menggunakan butir pernyataan sebanyak 55 item soal (12 item pernyataan kompensasi, 21 item pernyataan untuk lingkungan kerja dan 24 item pernyataan untuk motivasi kerja).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas. Adapun bentuk model pada penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja
 $\hat{b}_0$ = Koefisien Konstanta
 b_1, b_2 = Koefisien Variabel Bebas
 X_1 = Kompensasi
 X_2 = Lingkungan Kerja
e = Error

Untuk mengestimasi koefisien regresinya maka persamaan diatas diregresi menggunakan persamaan berikut (Supranto 2009:243):

$$\hat{Y} = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1X_1 + \hat{\beta}_2X_2$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Variabel terikat yang diprediksi
 b_0 = Konstanta yang diprediksikan
 X_1, X_2 = Variabel bebas

Nilai koefisien regresi dan konstanta dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Supranto, 2009:243):

$$\hat{\beta}_0 = \bar{Y} - \bar{\beta}_1 \bar{X}_1 - \bar{\beta}_2 \bar{X}_2$$

Keterangan:

$\bar{\beta}_0$ = Konstanta
 $\bar{\beta}_1 \bar{\beta}_2$ = Koefisien regresi yang diprediksi
 $\bar{Y}$ = Rata-rata Y
 $\bar{X}_1$ = Rata-rata X_1
 $\bar{X}_2$ = Rata-rata X_2
$$\hat{\beta}_1 = \frac{(\sum y X_1)(\sum X_2^2) - (\sum y X_2)(\sum X_1 X_2)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$\hat{\beta}_2 = \frac{(\sum y X_2)(\sum X_1^2) - (\sum y X_1)(\sum X_1 X_2)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Keterangan:

$\bar{Y}$ = Nilai rata-rata Y
 $\bar{X}_1$ = Nilai rata-rata X_1
 $\bar{X}_2$ = Nilai rata-rata X_2
 $\hat{\beta}_0$ = Konstanta
 $\hat{\beta}_1 \hat{\beta}_2$ = Koefisien regresi yang diprediksikan
y = Selisih nilai Y dengan nilai $\bar{Y}$
 X_1 = Selisih nilai $\bar{X}_1$
 X_2 = Selisih nilai $\bar{X}_2$

Dalam menganalisis regresi berganda ini, penulis menggunakan alat bantu pengolahan data yaitu *SPSS 21.0 for Windows*.

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk memastikan instrumen penelitian sebagai alat ukur yang akurat dapat dipercaya, maka pada penelitian ini digunakan cara dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item (pernyataan-pernyataan) dengan skor total. Untuk mengetahui tingkat validitas angket dalam penelitian ini digunakan *product moment (r)*. Dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka akan ada korelasi yang nyata antara variabel sehingga alat ukur tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas kuesioner digunakan rumus statistik koefisien korelasi *Product Moment* dari Arikunto (2006:327) dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Nilai korelasi
n = Jumlah responden
X = Skor variabel bebas
Y = Jumlah skor pertanyaan tiap responden

Pengujian tingkat validitas setiap item angket penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan pada tabel harga kritis r

Product Moment dengan tingkat kepercayaan 95%. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ maka item tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ item angka dinyatakan tidak valid.

Reliabilitas sebagai suatu instrumen yang dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data, pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir pertanyaan yang valid, yang diperoleh dari uji validitas. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Untuk menghitung nilai uji reliabilitas, dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*,

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_{b^2}}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
k = Banyaknya butir pertanyaan
 s_t^2 = Deviasi standar total
 $\sum s_{b^2}$ = Jumlah deviasi standar butir total

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 15.0 for windows evaluation version dengan menguji regresi sederhana dari hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Kabupaten Nias Selatan.

Untuk mengetahui masing-masing keterkaitan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji parsial (uji t).

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.771	7.290	2.438	.019
	Efikasi diri	.417	.149	.384	.008
	Motivasi	.197	.120	.225	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Usaha

Sumber : hasil olahan penulis 2021 dengan alat bantu SPSS 20.0 for windows evaluation version.

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dijelaskan pengaruh secara parsial Kompensasi (X1) terhadap motivasi kerja pegawai diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,933 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,010. Karena nilai t_{hitung} (3,933) $> t_{tabel}$ (2,010) maka kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Selanjutnya nilai signifikansi hitung sebesar $0,000 < \text{tingkat alpha } 0,05$, karena nilai signifikansi hitung $< 0,05$ maka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Selanjutnya, untuk pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja diketahui nilai t_{hitung} sebesar $-1,260 < \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar $= 2,010$, karena nilai t_{hitung} ($-1,260$) $< t_{tabel}$ (2,010) maka lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Selanjutnya, nilai signifikansi hitung sebesar $0,214 > \text{tingkat alpha } 0,05$, karena nilai signifikansi hitung $> 0,05$ maka lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dari hasil data adalah sebesar 0,295 atau 29,5% dapat dilihat pada table 4.14 dibawah ini:

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.543 ^a	.295	.266	6.127	1.694

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Nilai koefisien detrmnasi ini mengandung arti bahwa variabel terikat (Motivasi Kerja) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) sebesar 0,295atau 29,5%. Sedangkan sisanya 70,5% (100%-29,5%) dipengaruhi oleh variabel diluar model atau dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan pengujian hipotesis, diketahui bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum

Kabupaten Nias Selatan sedangkan untuk lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi linear berganda maka digunakan persamaan berikut:

$$Y = 56,816 + 1,118X_1 + (-0,200)X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

$\hat{b}_0$ = 56,816

X_1 = 1,118

X_2 = (-0,200)

X_1 dan X_2 = Variabel Bebas

Koefisien regresi variabel Kompensasi (β_1) bernilai positif = 1,118. Artinya apabila ada kenaikan atau peningkatan terhadap Kompensasi (X_1) sebesar 1 satuan atau 100% maka Motivasi Kerja (Y) akan meningkat atau naik pula sebesar 1,118%. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (β_2) bernilai negatif = (-0,200). Artinya apabila ada kenaikan atau peningkatan terhadap Lingkungan Kerja (X_2), sebesar 1 satuan atau 100% maka Motivasi Kerja (Y) akan menurun sebesar (-0,200) artinya lingkungan kerja tidak memberikan kontribusi positif terhadap motivasi kerja.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Uji pengaruh variabel Kompensasi (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y) Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Dari hasil perhitungan ternyata Hipotesis diterima karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $3,933 > 2,010$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan

terhadap Motivasi Kerja (Y) Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan.

2. Uji pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Dari hasil perhitungan ternyata Hipotesis ditolak karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dimana $-1,260 < 2,010$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,214 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan.
3. Uji pengaruh secara bersama-sama variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Dari hasil perhitungan ternyata Hipotesis diterima karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $4,956 > 2,010$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan.
4. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, maka model regresi linier berganda $Y = 56,816 + 1,118X_1 + (-0,200)X_2$. Dari hasil persamaan regresi berganda ini menunjukkan bahwa dalam keadaan tidak ada variabel X_1 dan X_2 maka kepuasan pegawai sebesar 56,816 koefisien regresi variabel Kompensasi (β_1) apabila ada kenaikan atau peningkatan terhadap Kompensasi (X_1) maka Motivasi Kerja (Y) akan meningkat atau naik pula, koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (β_2) apabila ada penurunan atau pengurangan terhadap Lingkungan Kerja (X_2), maka Motivasi Kerja (Y) akan menurun pula.

Berdasarkan dari hasil penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan, peneliti menyarankan:

1. Pimpinan harus memperhatikan kesejahteraan

pegawai dengan pemberian kompensasi yang adil, agar tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik secara efektif dan efisien.

2. Dengan motivasi kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan instansi maka pegawai yang efektif dan efisien dalam bekerja sangat penting, maka pimpinan harus lebih memotivasi pegawai dengan didasari dari kompensasi dan lingkungan kerja.

E. Sumber Referensi

- Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi Cetakan Ketiga Belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sadili, Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cet ke-1*. Bandung: Pustaka Setia Hariandja
- Setyowati, Ariani. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja: Studi Kasus Pada Pegawai perpustakaan Umum. *Jurnal Ekonomi*. Volume VII; 15-30). <http://ojs.unida.ac.id>, diakses 10 Januari 2021
- Rahayu, Indah. 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan dan program keselamatan dan kesehatan kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada karyawan tetap maintenance Departemen PT. Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi bisnis (JAB)*. (Vol. 43 No. 1). <http://www.journal.unrika.ac.id>, diakses 1 September 2021.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Ardana, Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supardi. 2003. *Kinerja karyawan*. Jakarta: Ghalia.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamzah, B. Uno. 2006. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tahir, Arifin. 2014. *Buku Ajar Perilaku Organisasi (Edisi 1, Cet. 1)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sadili, Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cet ke-1*. Bandung: Pustaka Setia Hariandja
- Affandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Umar, Husein. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Akuntansi*. Vol 11; 117-124. <http://jurnal.radenfatah.ac.id>, diakses 5 April 2021.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto. 2009. *Statistik, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto. 2006. *Prosedur penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta.