

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA SAMARINDA

Indah Setiani¹
Dr. Phil. I Ketut Gunawan, M.A²
Melati Dama, S.Sos, M.Si³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, dan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda. Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan, observasi dan kuisisioner, dengan menggunakan metode Simple Random Sampling sehingga diperoleh 77 orang sampel penelitian dari 332 orang populasi yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda. Data-data yang dikumpulkan dibandingkan dan dianalisis dengan analisa kuantitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda. Hal ini dikarenakan pemberian imbalan barang/jasa yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan saat beraktivitas.

Kata Kunci: *Kompensasi, lingkungan, motivasi, kerja, karyawan, PDAM*

Pendahuluan

Suatu badan usaha atau perusahaan pasti selalu menginginkan perusahaannya dapat mencapai tujuan yang mereka inginkan. Agar dapat tercapainya suatu tujuan perusahaan diperlukannya berbagai macam kondisi atau keadaan yang dapat membuat karyawan nyaman bekerja dalam perusahaan. Peningkatan kinerja yang baik merupakan tuntutan utama bagi

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: indahsetiany96@gmail.com

² Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

³ Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat tercapai, terutama sumber daya manusia yang berkualitas.

Motivasi kerja yang diberikan setiap karyawan menjadi peran penting dalam mencapai hasil kerja yang efektif. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk melakukan.

Motivasi kerja dapat timbul salah satunya apabila mendapatkan imbalan yang baik dan adil. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja. Tentu tidak hanya imbalan yang dapat mendorong motivasi kerja, namun juga bentuk lain seperti suatu keadaan yang membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan aktivitas yang dilakukan.

Dari sekian banyak faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, penulis mengambil dua faktor yang akan di teliti dalam penelitian ini. Faktor yang pertama adalah kompensasi. Kompensasi dapat berarti sebuah imbalan baik barang ataupun jasa yang diterima oleh karyawan atas kinerja yang dilakukan kepada suatu perusahaan. Dengan adanya sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan diharapkan karyawan dapat bertahan lama bekerja diperusahaan dan meningkatkan produktivitas kinerjanya agar ada hubungan timbal balik yang menguntungkan antara perusahaan dan karyawan yang bekerja.

Faktor yang kedua adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan kewajibannya sehari-hari. Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Apabila lingkungan kerja tidak baik, maka dapat menyebabkan pekerjaan yang kurang optimal dan pada akhirnya berdampak pada motivasi kerja yang terkesan tidak bersemangat dan membosankan. Sebaliknya, karyawan akan melaksanakan aktivitasnya dengan maksimal, apabila kondisi lingkungan kerja kondusif dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang mampu memberikan motivasi kepada karyawannya agar lebih bersemangat dalam melaksanakan aktivitas kantor.

Berangkat dari kondisi dan penjelasan yang ada, penulis tertarik untuk meneliti, apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dan apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda.

Kerangka Dasar Teori

Kompensasi

Menurut Husein Umar (1998:16) dalam Sunyoto (2015:26) kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka dengan proses kompensasi yaitu suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan memotivasi karyawan agar tercapai tingkat prestasi yang diinginkan. Kemudian Hasibuan (2013:117) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Adapun indikator dari kompensasi menurut Husein Umar (2007:16), adalah:

- a. Gaji
Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- b. Insentif
Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
- c. Bonus
Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
- d. Upah
Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.
- e. Premi
Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.
- f. Pengobatan
Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
- g. Asuransi
Asuransi merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis mengambil beberapa hal penting yang menjadi ukuran kompensasi yang kiranya lebih relevan dalam penelitian ini yaitu insentif, bonus, dan tunjangan. Pembatasan ini dilakukan karena penulis menganggap dapat mewakili beberapa indikator kompensasi yang dikemukakan di atas.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:21) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Adapun indikator dari lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito (1984:184) dalam Sunyoto (2015:38), yaitu :

- a. Hubungan karyawan
Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.
- b. Tingkat kebisingan
Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.
- c. Peraturan kerja
Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.
- d. Penerangan
Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.
- e. Sirkulasi udara
Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi.
- f. Keamanan
Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.
- g. Dekorasi di tempat kerja
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja

Berdasarkan pemaparan di atas penulis mengambil beberapa hal penting yang menjadi ukuran atau indikator lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat atau tidaknya pekerjaan seseorang seperti sirkulasi udara di tempat kerja, penerangan di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, hubungan antara pemimpin dan karyawan, hubungan sesama rekan kerja dan kondisi kerja karyawan. Pembatasan ini dilakukan karena penulis menganggap dapat mewakili beberapa indikator lingkungan kerja yang telah dikemukakan di atas.

Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014:233) motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran insentitas”. Sementara itu Hasibuan (2008:141) mengatakan 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.

Menurut Sunyoto (2015:16) diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain:

- a. Mendorong gairah dan semangat karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya

Dari penjabaran di atas, kemudian penulis mengambil beberapa hal yang dianggap berkaitan dengan indikator motivasi kerja seseorang seperti dorongan untuk meningkatkan gairah dan semangat karyawan, dorongan untuk menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, serta dorongan untuk mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya. Penulis melakukan pembatasan ini karena menganggap dapat mewakili variabel motivasi kerja yang berkaitan dengan apa yang telah dijelaskan di atas.

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. (Arikunto 2006:71).

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka hipotesis penelitian yang dikemukakan penulis adalah sebagai berikut :

- a. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda.
- c. kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda.

Definisi Operasional

Definisi operasional menentukan kriteria dari indikator-indikator yang dapat diukur dari masing-masing variabel penelitian. Adapun indikator yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

- a. Kompensasi indikatornya adalah :
 - a) Insentif
 - b) Bonus
 - c) Tunjangan
- b. Lingkungan kerja fisik indikatornya adalah :
 - a) Sirkulasi udara di tempat kerja
 - b) Penerangan di tempat kerja
 - c) Dekorasi di tempat kerja (tata letak ruang dan perlengkapan kerja)
- c. Lingkungan kerja non fisik indikatornya adalah :
 - a) Hubungan antara pemimpin dan karyawan
 - b) Hubungan sesama rekan kerja
 - c) Kondisi kerja karyawan (fasilitas yang menunjang pekerjaan)
- d. Motivasi kerja indikatornya adalah :
 - a) Dorongan untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan
 - b) Dorongan untuk meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik
 - c) Dorongan untuk mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya

Metode Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada maka jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, dan berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda yang berjumlah 332 orang. Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus, maka dapat ditentukan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 orang. Dalam penelitian ini menggunakan dua teknik pengumpulan data, penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field work research*).

Penelitian ini menggunakan skala likert, pada umumnya jawaban responden yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Lykert scale*) diadakan *scoring* yakni pemberian nilai numerikal misalnya 1, 2, 3, 4, dan 5. Dalam penelitian kuantitatif maka data ordinal yang diperoleh dari responden harus ditransformasikan ke dalam data interval. Untuk merubah data tersebut maka penulis menggunakan aplikasi *Method of Successive Interval (MSI)*. Untuk menganalisis data yang diperoleh dalam rangka pengujian hipotesis, penulis menggunakan statistik parametris. Adapun teknik yang dipakai untuk menguji hipotesis digunakan korelasi *product moment*, analisis korelasi parsial,

regresi linier berganda, kecermatan prediksi, dan koefisien penentu atau determinasi.

Hasil Penelitian

Analisis Variabel

Analisis Variabel Kompensasi

Berdasarkan jawaban yang telah diberikan oleh 77 responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam variabel ini dapat diketahui bahwa 49 responden atau 63,63% berpendapat bahwa kompensasi termasuk dalam kategori sangat tinggi. Ini merupakan jawaban keseluruhan kuisisioner kompensasi yang dirata-ratakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda termasuk dalam kategori sangat tinggi, sangat tinggi berarti kompensasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda adalah baik.

Analisis Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan jawaban yang telah diberikan oleh 77 responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam variabel ini dapat diketahui bahwa 55 orang atau 77,42% berpendapat bahwa kondisi lingkungan kerja termasuk dalam kategori tinggi, ini merupakan jawaban keseluruhan kuisisioner pada variabel lingkungan kerja yang telah dirata-ratakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang terjadi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda termasuk dalam kategori sangat tinggi, yang berarti kondisi sekitar kantor adalah baik.

Analisis Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan jawaban yang telah diberikan oleh 77 responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam variabel ini, dapat diketahui bahwa 60 orang responden atau 77,92% memiliki motivasi kerja yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, ini merupakan jawaban keseluruhan kuisisioner pada variabel motivasi kerja yang telah dirata-ratakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda termasuk dalam kategori sangat tinggi, yang berarti bahwa sebagian besar karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda memiliki motivasi kerja yang baik.

Pengujian Hipotesis

Analisis Korelasi Product Moment

Hubungan antara Kompensasi (X1) dengan Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil korelasi antara variabel Kompensasi (X1) dengan variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) adalah 0,659. Untuk mengetahui korelasi ini

signifikan atau tidak maka harus dibandingkan F_{test} dengan F_{tabel} , dari data yang diperoleh dengan menggunakan perhitungan F_{test} yaitu sebesar 56,039 ini lebih besar dari F_{tabel} yang bernilai 2,38 dengan taraf kesalahan 10% dan sampel sebanyak 77 orang, sehingga korelasinya adalah signifikan.

Hubungan antara Lingkungan Kerja (X_2) dengan Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil korelasi antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) adalah 0,672. Untuk mengetahui korelasi ini signifikan atau tidak maka harus dibandingkan F_{test} dengan F_{tabel} , dari data yang diperoleh dengan menggunakan perhitungan F_{test} yaitu sebesar 60,110 ini lebih besar dari F_{tabel} yang bernilai 2,38 dengan taraf kesalahan 10% dan sampel sebanyak 77 orang, sehingga korelasinya adalah signifikan.

Adapun secara lebih ringkas hasil korelasi *Product moment* dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Analisis Product Moment

No	Korelasi Product Moment	Hasil Korelasi	F_{test}	F_{tabel}	Hasil
1	$X_1 - Y$	0,659	56,039	2,38	Signifikan
2	$X_2 - Y$	0,672	60,110	2,38	Signifikan

Sumber : hasil korelasi product moment (rekapitulasi)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil korelasi antara variabel kompensasi (X_1) dengan variabel motivasi kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,659. Dan korelasinya tergolong dalam kategori kuat. Sedangkan hasil korelasi antara variabel lingkungan kerja (X_2) dengan variabel motivasi kerja (Y) adalah sebesar 0,672 dan korelasinya tergolong dalam kategori kuat.

Analisis Korelasi Parsial

Variabel X_2 sebagai kontrol

Hasil korelasi variabel Kompensasi dengan Motivasi Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja sebagai variabel kontrol adalah 0,554. Untuk mengetahui korelasi ini signifikan atau tidak maka harus membandingkan F_{test} dengan F_{tabel} , dari data yang diperoleh dengan perhitungan F_{test} yaitu sebesar 32,327. Ini menunjukkan bahwa F_{test} yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} yang bernilai 2,38, ini berarti bahwa hubungan ini signifikan. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda dengan variabel Lingkungan Kerja sebagai kontrol.

Variabel X_1 sebagai kontrol

Hasil korelasi variabel Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan dan Kompensasi sebagai variabel kontrol adalah 0.573. Untuk mengetahui korelasi ini signifikan atau tidak maka harus membandingkan F_{test} dengan F_{tabel} , dari data yang diperoleh dengan perhitungan F_{test} yaitu sebesar 35,695. Ini menunjukkan F_{test} yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} yang bernilai 2,38 yang berarti bahwa hubungan ini signifikan. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda dengan variabel Kompensasi sebagai kontrol.

Adapun secara lebih ringkas hasil korelasi Parsial dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel Analisis Parsial

No	Korelasi Parsial	Hasil Korelasi	F_{test}	F_{tabel}	Hasil
1	X_1y_2	0,554	32,327	2,38	Signifikan
2	X_2y_1	0,573	35,695	2,38	Signifikan

Sumber : hasil korelasi parsial (rekapitulasi)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil korelasi antara variabel kompensasi (X_1) dengan variabel motivasi kerja karyawan (Y) apabila variabel lingkungan kerja (X_2) dikontrol adalah sebesar 0,554. Dan korelasinya tergolong dalam kategori cukup kuat. Sedangkan hasil korelasi antara variabel lingkungan kerja (X_2) dengan variabel motivasi kerja (Y) apabila variabel kompensasi (X_1) dikontrol adalah sebesar 0,573 dan korelasinya tergolong dalam kategori cukup kuat.

Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya pengaruh dua variabel atau lebih secara bersama-sama terhadap variabel lainnya. Analisis regresi berganda rumus sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2.$$

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa $a=0,293$, $b_1=0,523$, $b_2=0,426$, maka persamaan regresinya yaitu :

$$Y' = 0,293 + 0,523X_1 + 0,426X_2$$

Dapat diketahui nilai dari F_{test} sebesar 60,377, sedangkan F_{tabel} diperoleh hasil sebesar 2,38. Hal ini menunjukkan bahwa F_{test} lebih besar dibandingkan F_{tabel} , maka persamaan regresi ini adalah signifikan yang berarti dapat digunakan untuk memprediksi variabel penelitian. Dengan nilai koefisien regresi b_1 sebesar 0,523 diperoleh T_{test} variabel Kompensasi sebesar 5,726, untuk mengetahui koefisien regresi ini signifikan atau tidak maka dibandingkan T_{test} dengan T_{tabel} , telah diketahui T_{tabel} sebesar 1,666. Harga tersebut menunjukkan bahwa nilai T_{test} lebih besar dibandingkan dengan T_{tabel} yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh Kompensasi terhadap

Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda adalah signifikan.

Selanjutnya dengan nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,426 diperoleh Ttest variabel Lingkungan Kerja sebesar 6,007, untuk mengetahui koefisien ini signifikan atau tidak maka dibandingkan Ttest dengan Ttabel, telah diketahui Ttabel sebesar 1,666. Harga tersebut menunjukkan bahwa nilai Ttest lebih besar dibandingkan dengan Ttabel yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda adalah signifikan.

Berdasarkan hal tersebut dapat pula diketahui koefisien regresi dari variabel Kompensasi sebesar 0,523 mengakibatkan perubahan satu satuan sebesar 0,523 pada variabel Motivasi Kerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda. Selain itu, koefisien regresi dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,426, mengakibatkan perubahan satu satuan sebesar 0,426 pada variabel Motivasi Kerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda.

Kecermatan Prediksi

Untuk mengetahui kecermatan prediksi dari regresi linier tersebut, maka dilakukan dengan cara membandingkan antara standar deviasi dari Y (S_y) dengan *standar error of estimate* (SE_{est}). Dari hasil yang diperoleh dapat diketahui nilai dari variabel Produktivitas Kerja Pegawai/ Y (S_y) yaitu sebesar 0,65234, sedangkan nilai dari *standar error of the estimate* (SE_{est}) yaitu sebesar 0,26494. Dengan demikian berdasarkan nilai Y (S_y) lebih besar dari nilai (SE_{est}), maka dapat disimpulkan bahwa prediksi dari regresi tersebut adalah cermat.

Analisis Koefisien Determinasi

Cara ini digunakan untuk melihat persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan, maka R square yang diperoleh yaitu sebesar 0,620 dan untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi atau koefisien penentu maka dilakukan perhitungan dengan hasil 62%.

Ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan sebesar 62,3%. Dengan demikian, maka ada variabel-variabel lain sebesar 38% yang mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang terdapat pada bab-bab diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dengan uji analisis korelasi product moment, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda. Dengan uji analisis korelasi product moment, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda.
2. Dengan menggunakan uji korelasi parsial, dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel Kompensasi dengan Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda adalah murni. Murni ini bermakna bahwa hubungan kedua variabel tidak akan berubah atau akan terjadi perubahan yang sangat kecil walaupun hubungan tersebut dipengaruhi oleh variabel kontrol. Dengan menggunakan uji korelasi parsial, dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda adalah murni. Murni ini bermakna bahwa hubungan kedua variabel tidak akan berubah atau akan terjadi perubahan yang sangat kecil walaupun hubungan tersebut dipengaruhi oleh variabel kontrol.
3. Dengan uji analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda, sehingga hipotesis ini dapat diterima. Dengan uji analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda, sehingga hipotesis ini dapat diterima
4. Pengaruh variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda sebesar 62%. Dengan demikian, maka ada variabel-variabel lain sebesar 38% yang mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda.

Saran

Setelah melaksanakan penelitian dan melakukan perhitungan dari data yang dikumpulkan, maka ada beberapa saran yang akan penulis sampaikan :

1. Oleh karena kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda, Pemimpin seharusnya lebih mengefektifkan pemberian tunjangan yang tidak hanya tunjangan untuk direksi namun juga kepada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda dengan

- pemberian tunjangan 1 kali gaji pokok apabila memilih bekerja dan tidak mengambil cuti panjang serta mengefektifkan pemberian tunjangan hari raya secara tepat waktu. Selain pimpinan, untuk mendapatkan tunjangan karyawan juga harus meningkatkan kemampuan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan serta memiliki prestasi yang lebih dari karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda yang lain.
2. Dengan melihat besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda, pemimpin seharusnya lebih sering berinteraksi kepada bawahannya dengan cara menyapa dan mengobrol terkait pekerjaan ataupun hal yang lain, pimpinan harus memberitahu dan memberikan pengarahan kepada karyawan untuk pekerjaan yang lebih baik kedepannya. Selain pimpinan, karyawan juga harus memberikan sikap dan etika yang baik kepada pimpinan maupun sesama rekan kerja, karyawan harus lebih sering berinteraksi kepada pimpinan mengenai masalah pekerjaan ataupun berbagi pengalaman kerja dan meminta pengarahan apabila ada pekerjaan yang tidak dipahami.
 3. Berkenaan dengan motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda juga dipengaruhi variabel-variabel lain diluar variabel kompensasi dan lingkungan kerja yang cukup besar persentasenya yaitu 62%, maka sudah selayaknya jika penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda diadakan lagi dengan memakai variabel-variabel lain diluar variabel kompensasi dan lingkungan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang diharapkan dapat ditemukan strategi-strategi lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan khususnya pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda.

Daftar Pustaka

- Arikunto. Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta Boulware
- Hasibuan, Melayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti, 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Mandar Maju
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru
- Umar, Husein. 2007. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama