

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. AROMADUTA RASAPRIMA  
DI DENPASAR**

**Oleh:**

**I KOMANG GEDE SUGIARTA**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara parsial dan simultan Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Aromaduta Rasaprima di Denpasar. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah pengaruh Kompensasi Finansial dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Aromaduta Rasaprima di Denpasar.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, Uji F (F-hitung), Uji-t (t-test). Persamaan garis regresi linier berganda antara kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan adalah  $Y = 19,462 + 0,207X_1 + 0,153X_2$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif secara simultan antara kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan atau meningkatnya motivasi kerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh meningkatnya kompensasi finansial dan lingkungan kerja.

Koefisien determinasi sebesar 77,2%, berarti kontribusi hubungan antara kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 77,2%, sedangkan sisanya sebesar 22,8% ditentukan oleh variabel lain diluar kompensasi finansial dan lingkungan kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

F-hitung sebesar 108,044 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,1 berada pada daerah penolakan  $H_0$ , maka  $H_0$  ditolak menunjukkan memang benar ada hubungan yang positif dan nyata (signifikan) secara simultan antara kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Aromaduta Rasaprima di Denpasar dan bukan diperoleh secara kebetulan.

Hasil *t-test* koefisien regresi diperoleh  $t$ -hitung<sub>1</sub> adalah 8,775 lebih besar dari  $t$ -tabel yaitu 1,6 berada pada daerah penolakan  $H_0$ , menunjukkan memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan dan  $t$ -hitung<sub>2</sub> sebesar 8,871 lebih besar dari  $t$ -tabel yaitu 1,6 berada pada daerah penolakan  $H_0$ , menunjukkan memang

benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Aromaduta Rasaprima di Denpasar.

Berdasarkan persamaan regresi linier dan hasil uji t dapat diketahui bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Aromaduta Rasaprima di Denpasar. Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa kompensasi finansial dan lingkungan kerja yang dijalankan selama ini mendapat respon positif dari karyawan PT. Aromaduta Rasaprima di Denpasar.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan

## **ABSTRAC**

*This study aimed to analyze the partial and simultaneous Influence Financial Compensation and Working Environment Employee Motivation At PT. Aromaduta Rasaprima in Denpasar. The formulation of the problem in this research is How will the financial compensation and the work environment either partially or simultaneously on employee motivation at PT. Aromaduta Rasaprima in Denpasar.*

*Data analysis technique used is multiple linear regression analysis, analysis of determination, Test F (F-count), t-test (t-test). Multiple linear regression line between financial compensation and work environment on employee motivation is  $Y = 19,462 + 0,207X_1 + 0,153X_2$*

*Based on the regression equation above can be stated that there is a positive influence simultaneously between financial compensation and work environment on employee motivation or increased employee motivation is affected simultaneously by increasing financial compensation and work environment.*

*The coefficient of determination of 77.2%, the contribution of the relationship between financial compensation and working environment simultaneously on employee motivation by 72.2%, while the remaining 22.8% is determined by other variables outside the financial compensation and a work environment that is not discussed in this research.*

*F-count of 108.044 larger than F-table of 3.1 is in the region of rejection  $H_0$ ,  $H_0$  is rejected then show it is true there is a positive and significant (significant) simultaneously between financial compensation and work environment on employee motivation PT. Aromaduta Rasaprima in Denpasar and not obtained by chance.*

*The results of t-test regression coefficients obtained t-hitung1 is 8.775 greater than t-table is 1,6 is in the region of rejection  $H_0$ , indicate there is truly a real positive influence (significant) between financial compensation on employee motivation and t- hitung2 of 8.871 is greater than t-table is 1,6 is in the region of rejection  $H_0$ , indicate there is truly a real positive influence (significant) between the work environment on employee motivation at PT. Aromaduta Rasaprima in Denpasar.*

*Based on linear regression and t test results showed that financial compensation has a greater influence than the work environment on employee motivation at PT. Aromaduta Rasaprima in Denpasar. Berdasarkan results of the study can be said that the financial compensation and a work environment that is run during this time received a positive response from the employees of PT. Aromaduta Rasaprima in Denpasar.*

*Keywords : Financial Compensation, Work Environment and Employee Motivation*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan motivasi karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan motivasi di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, karena sumber daya manusia memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan motivasi sumber daya manusianya/ karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam meningkatkan motivasi karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara, misalnya: pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Dengan diperhatikannya kompensasi dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan, maka karyawan akan menjadi lebih termotivasi bekerja dalam perusahaan, sehingga karyawan tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Sehubungan dengan hal tersebut perusahaan hendaknya mampu menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi bawahannya agar mereka menjadi produktif dan dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas dilakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Aromaduta Rasaprima Di Denpasar”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Aromaduta Rasaprima di Denpasar ?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Aromaduta Rasaprima di Denpasar ?

### **1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Aromaduta Rasaprima di Denpasar.

- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Aromaduta Rasaprima di Denpasar.

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian diharapkan dapat mengatasi permasalahan tentang kompensasi finansial dan lingkungan kerja yang ada pada PT. Aromaduta Rasaprima sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Aromaduta Rasaprima di Denpasar.

## **II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **2.1 Landasan Teoritis**

#### **2.1.1 Perusahaan**

Menurut pendapat Swastha dan Sukotjo (2002 : 12), Perusahaan adalah suatu organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya adalah melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia.

#### **2.1.2 Kompensasi**

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. (Sutrisno,2010:184). Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi (Umar, 2008 : 16).

#### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja menurut Nitisemito (1996:183) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

#### **2.1.4 Motivasi**

Menurut Robbins (2001:166) menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

### **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Aromaduta Rasaprima di Denpasar.
2. Kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Aromaduta Rasaprima di Denpasar.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian dan Obyek Penelitian**

##### **3.1.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Aromaduta Rasaprima yang beralamat di Jalan Raya By. Ngurah Rai No. 55X Pesanggaran, Denpasar, Bali.

##### **3.1.2 Objek Penelitian**

Yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Aromaduta Rasaprima yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi financial dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

#### **3.2 Identifikasi Variabel**

##### **1. Variabel Terikat**

Variabel dependen yang digunakan dalam model penelitian akan membantu untuk mengenali hakekat masalah yang akan diteliti. Variabel terikat yang digunakan adalah Motivasi Kerja Karyawan (Y).

##### **2. Variabel Bebas**

Variabel bebas yang sering dilambangkan dengan (X) adalah variable yang mempengaruhi variable dependen baik secara positif maupun negatif. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

#### **3.3 Definisi Operasional**

Definisi operasional variable dalam penelitian ini adalah :

##### **1. Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Dalam hal ini akan dilihat dari indikator- indikator seperti : ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, ketaatan terhadap perintah atasan dan kemampuan bekerjasama dalam bentuk tim.

##### **2. Kompensasi Finansial, kompensasi adalah merupakan sesuatu yang diterima karyawan PT. Aromaduta Rasaprima yang diberikan dalam bentuk seperti : gaji, upah, insentif dan benefit.**

##### **3. Lingkungan Kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja PT. Aromaduta Rasaprima, sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, misalnya: pewarnaan, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan, keamanan dan kebisingan**

#### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

##### **3.4.1 Jenis Data**

###### **a. Data Kualitatif**

Data yang diperoleh dengan cara meninjau secara langsung dan melakukan pengamatan serta wawancara dengan komponen terkait di PT.

Aromaduta Rasaprima, serta data yang berupa tanggapan – tanggapan para responden yang telah mengisi kuisioner yang tersedia.

b. Data Kuantitatif

Yaitu data yang diperoleh dengan mengolah data dari perusahaan / website dimana data tersebut berupa angka yang siap untuk diolah. Seperti : sejarah perusahaan, struktur organisasi dan lain – lainnya.

### 3.4.2 Sumber Data

a. Data primer

Yaitu data yang diperoleh dengan cara observasi langsung pada perusahaan, baik melalui pengamatan serta wawancara langsung dengan responden yang mengisi kuisioner serta bertanya tentang pendapat mereka mengenai isi pertanyaan kuisioner tersebut.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari laporan– laporan dan dokumen– dokumen tentang kondisi tempat yang menjadi objek penelitian.

### 3.5 Metode Penentuan Sampel

Sampel Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* dimana teknik pengambilan sampel ini memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan sebagai sumber informasi dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin (Supramono, 2004) :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah suatu pengamatan yang dilakukan secara sistematis dan sengaja diadakan dengan menggunakan alat indera terutama mata terhadap kejadian-kejadian yang langsung.

2. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada informan, yaitu dengan tanya jawab antara petugas dengan responden.

3. Metode Kuisioner

Metode kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan lisan atau tertulis kepada responden untuk dijawab.

4. Studi dokumentasi

Teknik ini dipergunakan untuk mencari data tentang informasi terkait masalah yang dikaji dalam penelitian ini dengan menelaah referensi dan hasil penelitian sebelumnya.

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan teknik analisis regresi linier berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi linier berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2009 : 277), yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Variabel terikat yaitu motivasi kerja karyawan

a = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> sama dengan nol

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X<sub>1</sub> dengan menganggap X<sub>2</sub> konstan

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X<sub>2</sub> dengan menganggap X<sub>1</sub> konstan

X<sub>1</sub> = Variabel bebas (Kompensasi Finansial)

X<sub>2</sub> = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

#### 2. Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui variasi hubungan secara simultan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang dinyatakan dalam persentase dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2008 : 224) :

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$R = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

dimana :

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

#### 3. Uji Signifikansi (Uji T-test (Uji-t))

Uji-t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi sehingga diketahui pengaruh secara parsial antara kompensasi finansial (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) adalah pengaruh yang signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2008 : 246) :

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

dimana :

t = t - hitung

b<sub>i</sub> = Koefisien regresi ke - i

Se b<sub>i</sub> = Standar error koefisien regresi X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>

Formulasi t – test akan diuji dengan menggunakan kriteria sebagai berikut :

a. Formulasi hipotesis

Ho :  $\beta_1, \beta_2 = 0$  berarti tidak ada pengaruh yang signifikan (nyata) antara kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y)

Hi :  $\beta_1, \beta_2 > 0$  berarti ada pengaruh yang signifikan (nyata) antara kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

b. Ketentuan pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ), derajat kebebasan :  $n-k-1$ , test dua sisi pada sisi kiri dan sisi kanan diperoleh nilai t-tabel (  $0,05 ; n-k-1$  )

c. Kriteria pengujian

1) Jika t- hitung  $>$  t- tabel atau t- hitung  $<$  t- tabel maka Ho ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan (nyata) antara kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

2) Jika t- tabel  $\leq$  t- hitung atau t- hitung  $\leq$  t- tabel maka Ho diterima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan (nyata) antara kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

4. Uji Signifikansi (Uji F-test (Uji-f))

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun rumus untuk menghitung Uji F – test adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2008 : 257) :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

dimana :

F = F – test ( hitung )

$R^2$  = Kuadrat koefisien korelasi berganda

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

Formulasi F – test akan diuji dengan menggunakan kriteria sebagai berikut :

a. Formulasi hipotesis

Ho :  $\beta_1, \beta_2 = 0$  berarti tidak ada pengaruh yang signifikan (nyata) antara kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan (Y)

$H_1 : \beta_1, \beta_2 > 0$  berarti ada pengaruh yang signifikan (nyata) antara kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ).

b. Ketentuan pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ), derajat bebas pembilang : k dan derajat penyebut : n-k-1, tes satu sisi pada sisi kanan, diperoleh nilai F table (k; n k-1).

c. Kriteria pengujian

- a) Jika  $F - \text{Hitung} > F - \text{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan (nyata)
- b) Jika  $F - \text{Hitung} \leq F - \text{tabel}$  maka  $H_0$  diterima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan (nyata)

**V. PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri dari data karakteristik responden, analisis data dan pembahasan. Analisis data yang digunakan terdiri dari analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, t-test dan F-test. Selanjutnya pada pembahasan dilakukan interpretasi untuk mencari makna yang lebih luas mengenai hasil analisis. pembahasan mengenai hasil analisis maka terlebih dahulu dilakukan analisis data sebagai Sebelum dilakukan pemaparan berikut:

**5.1 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan jabatan. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebagai responden sebanyak 67 orang. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel - tabel mengenai data responden seperti berikut ini :

a. Tabel 5.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Perempuan	21	31,34
Laki - Laki	46	68,66
Total	67	100,00

Sumber : PT. Aroamruta Rasaprima 2015 (data diolah)

Tabel 5.1 di atas menunjukkan bahwa lebih dari separuh atau 68,66% responden adalah laki-laki, dan sisanya sebanyak 31,34% responden adalah perempuan. Hal ini menggambarkan bahwa laki-laki lebih banyak terpilih menjadi responden dari sampel yang diperoleh dengan sistem undian pada PT. Aromaduta Rasaprima Di Denpasar.

b. Tabel 5.2 : Karakteristik Responden Menurut Kelompok Umur

Kelompok Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
17 - 24 tahun	18	26,86
25 - 34 tahun	31	46,27
35 - 43 tahun	11	16,42
44 - 55 tahun	7	10,45
Total	67	100,00

Sumber : PT. Aroamduta Rasaprima 2015 (data diolah)

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang masuk kelompok umur 17-24 tahun sebanyak 26,86% , kelompok umur 25-34 tahun sebanyak 46,27%, sedangkan 16,42% masuk kelompok umur 35-43 tahun. dan sisanya 10,45% masuk kelompok umur 44-55 tahun.

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa kelompok umur 25-34 tahun merupakan kelompok umur yang paling banyak menjadi responden pada penelitian di PT. Aromaduta Rasaprima Di Denpasar.

c. Tabel 5.3 : Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SD / SLTP	0	0
SMA / SMK	47	70,15
Diploma dan Sederajat	12	17,91
S1 dan Sederajat	8	11,94
Total	67	100,00

Sumber : PT. Aroamduta Rasaprima 2015 (data diolah)

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan terakhir SMA/SMK lebih banyak terpilih menjadi responden dalam penelitian ini dengan 47 orang (70,15%) dari sampel yang telah ditentukan. Sedangkan sisanya 12 orang (17,91) berpendidikan Diploma dan sederajat dan 8 orang (11,94%) berpendidikan S1 dan Sederajat.

d. Tabel 5.4 : Karakteristik Responden Menurut Jabatan

Jabatan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Tenaga Produksi	39	58,21
Staff Administrasi	9	13,43
Staff Pemasaran	8	11,94
Staff Umum	11	16,42
Total	67	100,00

Sumber : PT. Aroamduta Rasaprima 2015 (data diolah)

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa dilihat berdasarkan jabatannya, karyawan yang memiliki jabatan sebagai tenaga produksi sebanyak 39 orang (58,21%), staff administrasi sebanyak 9 orang (13,43%), sedangkan sebanyak 8 orang (11,94%) termasuk di staff pemasaran dan sisanya sebanyak 11 orang (16,42) masuk ke jabatan staff umum.

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki jabatan sebagai tenaga produksi paling banyak menjadi responden dari sampel yang telah ditentukan pada penelitian di PT. Aromaduta Rasaprima Di Denpasar.

## 5.2 Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang tersedia dalam penelitian ini, dipergunakan alat analisis sebagai berikut :

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun persamaan regresi linier berganda ialah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Tabel 5.5 Analisis Regresi Linear Berganda Antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,462	,488		39,874	,000
	Kompensasi finansial	,207	,024	,546	8,775	,000
	Lingkungan kerja	,153	,017	,552	8,871	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Lampiran 5

Dari hasil analisis regresi linear berganda dengan program SPSS seperti terlihat pada tabel 5.5 Persamaan regresi linear yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 19,462 + 0,207X_1 + 0,153X_2$$

Berdasarkan nilai a, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, diperoleh persamaan garis regresi linear berganda antara kompensasi finansial, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Aromaduta Rasaprima di Denpasar memberikan informasi bahwa:

- a = 19,462 artinya apabila tidak ada perhatian terhadap kompensasi finansial, lingkungan kerja, maka motivasi kerja sebesar 19,462.
- b<sub>1</sub> = 0,207 artinya apabila lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), dianggap konstan maka meningkatnya kompensasi finansial (X<sub>1</sub>) akan diikuti oleh meningkatnya motivasi kerja (Y) sebesar 0,207.

- c.  $b_2 = 0,153$  artinya apabila kompensasi finansial ( $X_1$ ) dianggap konstan maka meningkatnya lingkungan kerja ( $X_2$ ) akan diikuti oleh meningkatnya motivasi kerja ( $Y$ ) rata-rata sebesar 0,153.

Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja di PT. Aromaduta Rasaprima di Denpasar dipengaruhi secara serempak oleh kompensasi finansial, dan lingkungan kerja.

## 2. Analisis Determinasi

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui variasi hubungan antara kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja yang dinyatakan dalam prosentase. Perhitungan koefisien determinasi seperti pada tabel 5.6.

Tabel 5.6 Koefisien Determinasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,878 <sup>a</sup>	,772	,764	,23990

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompensasi finansial

Sumber : Lampiran 5

Rumus :  $D = R^2 \times 100 \%$

Dimana :  $D =$  Koefisien determinasi

$R =$  Koefisien korelasi berganda

Perhitungan :

Diketahui :  $R^2 = 0,772$

Maka :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

$$= (0,772) \times 100 \%$$

$$= 0,772 \times 100 \%$$

$$D = 77,2\%$$

Hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi adalah 77,2% berarti kontribusi hubungan antara kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan adalah sebesar 77,2% sedangkan sisanya 22,8% ditentukan oleh variabel lain di luar kompensasi finansial dan lingkungan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## 3. Uji Signifikansi (Uji T-test (Uji-t))

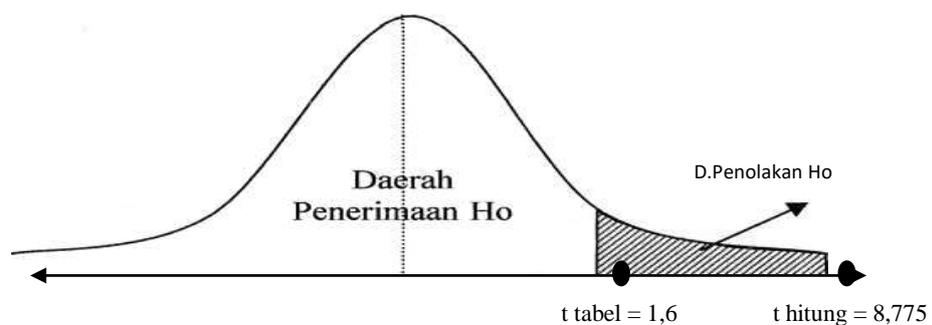
Uji-t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi sehingga diketahui pengaruh secara parsial antara kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan

lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) adalah pengaruh yang signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

a. T- test koefisien regresi kompensasi finansial ( $X_1$ )

Penentuan Statistik Tabel : Sesuai dengan hipotesa alternatif ( $H_a$ ). Dalam penelitian ini digunakan  $\alpha$  (taraf kepercayaan) = 5% dan df (*degrees of freedom* = derajat bebas) =  $n - k - 1 = 67 - 2 - 1 = 64$ , sehingga besarnya  $t_{tabel} = t_{(\alpha,df)}$  yang dicari adalah  $t_{(5\%,64)}$ . Pada Lampiran 7, dalam Tabel t menurut Sugiyono (2010) besarnya  $t_{(5\%,64)}$  adalah 1,6. Menghitung t-hitung, diketahui : t-hitung = 8,775 (Lampiran 5).

Gambar Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$



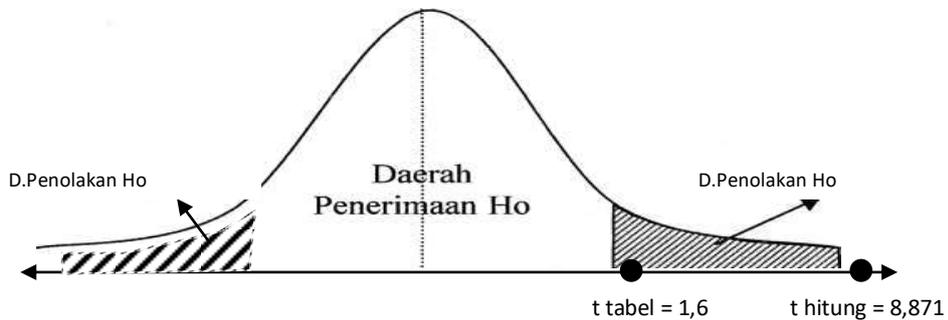
Gambar 5.1 Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pengaruh Secara Parsial Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) Terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ )

Dari gambar 5.1 di atas tampak jelas bahwa: apabila nilai  $t_{hitung} = 8,775$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,6$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistika pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5 %, kompensasi finansial ( $X_1$ ) berpengaruh positif yang signifikan/nyata terhadap motivasi kerja.

b. T- test koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_2$ )

Penentuan Statistik Tabel: Sesuai dengan hipotesa alternatif ( $H_a$ ). Dalam penelitian ini digunakan  $\alpha$  (taraf kepercayaan) = 5% dan df (*degrees of freedom* = derajat bebas) =  $n - k = 67 - 3 = 64$ , sehingga besarnya  $t_{tabel} = t_{(\alpha,df)}$  yang dicari adalah  $t_{(5\%,64)}$ . Pada Lampiran 7, dalam Tabel t menurut Sugiono (2010) besarnya  $t_{(5\%,64)}$  adalah 1,6. Menghitung t-hitung, diketahui: t-hitung = 8,871 (Lampiran 5).

Gambar Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho

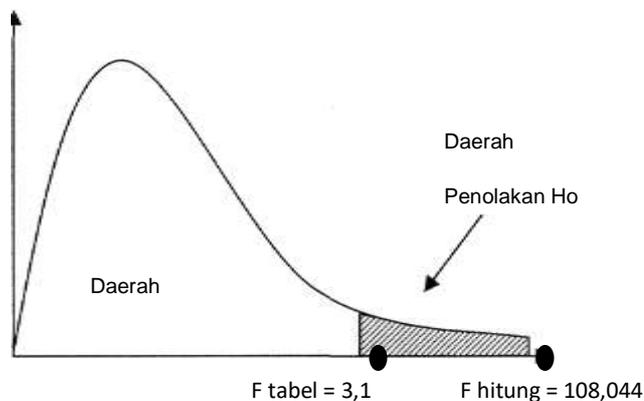


Gambar 5.2 Kriteria Penerimaan Dan Penolakan Hipotesis Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ )  
 Dari gambar 5.2 di atas tampak jelas bahwa: apabila nilai  $t_{hitung} = 8,871$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,6$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistika pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5 %, lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif yang signifikan/nyata terhadap motivasi kerja.

4. Uji Signifikansi (Uji F-test (Uji-f))

Untuk menguji nyata-tidaknya pengaruh variabel bebas kompensasi finansial ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), secara simultan terhadap variabel terikat motivasi kerja ( $Y$ ) pada PT. Aromaduta Rasaprima di Denpasar. Dalam pengujian ini digunakan  $F_{tabel} = F_{(\alpha;dfn/dfd)}$ . Besarnya taraf kepercayaan (*Level of signficancy*) yang dipakai dalam pengujian ini adalah  $\alpha = 5\%$  dengan dfn (*degrees of freedom numerator* = derajat bebas pembilang) =  $k-1 = 3-1 = 2$ , dan dfd (*degres of freedom denominator* = derajat bebas penyebut) =  $n - k - 1 = 67 - 2 - 1 = 64$ . Sesuai dengan Tabel F menurut Sugiyono (2010) pada Lampiran 6 besarnya  $F_{(\alpha;dfn/dfd)}$  untuk  $F_{(5\%;2;64)}$  adalah = 3,1. Menghitung  $F_{hitung}$ , diketahui:  $F = 108,044$  (Lampiran 5).

Gambar Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho



Gambar 5.3 Kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis Dengan Uji-F

Sesuai hasil perhitungan dan gambar 5.3 diperoleh  $F_{hitung} = 108,044$  dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel} = 3,1$ , ternyata nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$ , dan  $F_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa pada taraf  $\alpha = 5\%$  secara simultan kompensasi finansial ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi finansial, lingkungan kerja, terhadap motivasi kerja teruji kebenarannya atau diterima.

## **VI. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan serta dari hipotesis yang telah disusun dan telah diuji pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan pengaruh variable - variabel independen terhadap motivasi kerja di PT. Aromaduta Rasaprima di Denpasar, sebagai berikut:

- a. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Aromaduta Rasaprima di Denpasar.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Aromaduta Rasaprima di Denpasar.
- c. Kompensasi finansial dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Aromaduta Rasaprima di Denpasar.

### **6.2 Saran**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan serta memperhatikan kesimpulan penelitian, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan perusahaan adalah memperbaiki lingkungan kerja seperti memperbaiki ruang gerak kerja agar lebih leluasa, dan meningkatkan nominal kompensasi finansial apabila kondisi keuangan perusahaan membaik.

### **Daftar Pustaka**

- Ahyari. 1999. *Manajemen Operasi Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo. 2002 *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Bernadin. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan*. Jakarta
- Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis dan Kompetitif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- , 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara

- . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Komarudin. 2001. *Ensiklopedia Manajemen*, Edisi IX, Jakarta: Bumi Aksara
- Milkovich, G.T.; and Newnan, J.M. 2005. *Compensation*. 8<sup>th</sup>ed. New York: Mc Graw Hill.
- Malayu SP. Hasibuan, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara Jakarta, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis dan Kompetitif*. Yogyakarta: UGM.
- Nitisemito, S. Alex. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- . 2007. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, P. Stephen. 2001. *Prilaku Organisasi (Konsep, Aplikasi, Konirversi)*. Jakarta: PT. Prihalindo.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Revi Rezita. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya*. Universitas Negeri Surabaya.
- Sahilmi. Nasir Azis.Mahdani.2014. *Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat Daya*. Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- Sedarmayanti. 2001. *Lingkungan Kerja Fisik*. Bandung : CV. Alfabeta.
- . 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- . 2004. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Sinamora, Hendri. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2004. . *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta  
 -----, 2008. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.  
 -----, 2009. *Statistik untuk Penelitian* . Cetakan Ketiga Belas, Penerbit CV. Alpha Beta, Bandung.  
 -----, 2010, *Metode Penelitian Administrasi* : dilengkapi dengan Metode R & D, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Sumarni. Murni, Jhon Soeprihanto. 1997. *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Liberty
- Sunarto. 2003. *Manajemen Komunikasi Antar Pribadi Dan Gairah Kerja Karyawan*. Yogyakarta: AMUS
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Supramono. 2004. *Desain Proposal Penelitian Keuangan*. Yogyakarta: Andi
- Suwanto, dan Priansa, D.J. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syah Harits.2013.*Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Graha Raja Empat*.Universitas Negeri Surabaya.
- Umar. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Tama.
- Purnomo, Soleh. 2004. *Pengembangan Motivasi SDM*. Jakarta: Bumi Aksara