

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJAKARYAWAN
DI REKTORAT UNIVERSITAS MATARAM**

Baiq Desy Sumaryati *)
Surati**)
Mukmin Suryatni**)

ABSTRACT

This research is aimed at determining both partially or simultaneously effect of directly paid compensation, indirectly paid compensation, physical environment and non-physical environment on the motivation of employees in Rector Office Mataram University, and at determining which variable is dominantly affect the motivation of these employees. The respondents are 60 employees which is the number of population of this research. The data were collected through questionnaire which is designed with the scale of Likert. Those data then were analysed with multiple linear regression in SPSS program.

The research showed that all variables of directly-paid compensation, indirectly paid compensation, physical environment and non-physical environment affect the motivation of employees in Rector Office Mataram University. The SPSS calculation also showed that directly-paid compensation variable is the most dominant of all independent variables to affect the motivation of these employees.

Keywords: *Work motivation, directly paid compensation, indirectly paid compensation, physical environment, non-physical environment.*

1. Pendahuluan

Tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor intrinsik (internal) yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor ekstrinsik (eksternal) yang berasal dari luar diri. Faktor motivasi ekstrinsik terdiri dari kompensasi, kondisi lingkungan kerja, supervisi, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan berkembang. Sedangkan faktor motivasi instrinsik terdiri dari harapan, pencapaian prestasi, tingkat pendidikan, tanggung jawab, dan kepuasan kerja (Saydan dalam Sayuti 2006:97).

Salah satu upaya manajemen untuk membangkitkan kembali motivasi kerja karyawan yaitu dengan cara merancang ulang pekerjaan atau *job redesign*, serta membuat tugas-tugas lebih menarik disertai pemberian imbalan atau kompensasi. Suatu kompensasi dapat bersifat finansial maupun non-finansial, pada dasarnya adalah suatu wujud penghargaan atas jasa seseorang pada organisasi yang

*) Mahasiswa Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram

**) Staf Pengajar Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram

bersangkutan. Selanjutnya Martoyo (2007:116) menjelaskan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung (nonfinansial). Dengan definisi tersebut, makin lebih dapat disadari bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi kerja karyawan. Oleh karenanya penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil.

Suatu kompensasi harus memiliki dasar yang logis, rasional dan kuat. Menurut Handoko dalam Martoyo (2007:116), masih saja mengandung banyak faktor emosional yang dipandang dari segi para karyawan. Sebab apabila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi kerja mereka dapat menurun secara drastis.

Manusia merupakan makhluk yang mempunyai kebutuhan intern (*inner need*) yang banyak sekali dimana kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Hal ini berarti seorang disetujui untuk menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi serta dilain pihak ia mengharapkan imbalan atau kompensasi tertentu. Kompensasi tersebut memungkinkannya untuk mempertahankan tarafhidup yang wajar dan layak serta hidup yang mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhan pada orang lain.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Apabila kondisi lingkungan kerja baik, maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberi pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, begitu sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja buruk, maka karyawan tidak akan mempunyai motivasi dalam bekerja.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2000:183) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, adanya pertukaran udara dan tata ruang yang baik merupakan suatu lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menciptakan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Universitas Mataram merupakan lembaga pendidikan pemerintah yang merupakan salah satu Universitas yang terus berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya, agar kinerja karyawan yang mereka berikan dalam melayani masyarakat pada umumnya dan mahasiswa pada khususnya terus meningkat. Dari hasil studi pendahuluan berupa wawancara dengan pimpinan terkait dengan Ibu Dra. Farida selaku Kasubbag Tenaga Administrasi pada Universitas Mataram, dimana kantornya berpusat pada Rektorat, didapatkan informasi yang menjadi masalah berkenaan dengan rendahnya motivasi kerja pegawai Rektorat Universitas Mataram seperti masih adanya sebagian karyawan yang datang terlambat dan izin untuk tidak masuk kantor. Pada Rektorat Universitas Mataram juga terdapat indikasi kurang

memadainya sarana dan prasarana pendukung dalam bekerja. Dengan berpegang pada visi dan misi organisasi dan berbagai keterbatasan yang dihadapi, hal ini merupakan tantangan bagi Rektorat Universitas Mataram dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya.

Dengan adanya kompensasi dan dengan kenyamanan lingkungan kerja maupun ketersediaan sarana dan prasarana pendukung diharapkan karyawan akan termotivasi dalam bekerja, sehingga hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan menjadibalance yang tentu saja akan berpengaruh terhadap pencapaian target kerja organisasi. Atas dasar inilah maka perlu kiranya dilakukan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, dengan obyek penelitian yaitu Rektorat Universitas Mataram dan subyeknya adalah karyawan administrasi (PNS) non pejabat yang bekerja di Rektorat Universitas Mataram. Variabel kompensasi yang akan diteliti dibagi menjadi kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Dan variabel lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah terdapat pengaruh yang Signifikan secara Parsial dari Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial tidak langsung, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rektorat Universitas Mataram?
- 2) Apakah terdapat pengaruh yang Signifikan secara Simultan dari Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial tidak langsung, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rektorat Universitas Mataram?
- 3) Manakah yang mempunyai pengaruh yang lebih dominan diantara Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial tidak langsung, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rektorat Universitas Mataram?

2. Tinjauan Teori

Setiap orang yang melakukan pekerjaan pasti mempunyai suatu maksud dan tujuan tertentu. Begitu pula dengan karyawan yang bekerja pada suatu organisasi yang mengharapkan kontra prestasi yang berwujud upah atau gaji. Dalam konteks organisasi, Handoko (2001) mengemukakan bahwa suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi.

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan harus layak, adil, dapat diterima, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan (Lewa & Subowo, 2005). Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan terus termotivasi dalam bekerja (Hasibuan, 2009).

Menurut Handoko (2001:155) pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Jika kompensasi yang diberikan sesuai hasil kerja yang diperoleh, kepuasan karyawan akan meningkat. Dan pada akhirnya akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Karena itu kompensasi berhubungan erat dengan motivasi kerja.

Rivai dan Sagala (2011) membagi kompensasi atas dua jenis yaitu kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, tunjangan, asuransi, jasa seperti perawatan anak.

Lingkungan kerja di suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja mempengaruhi sikap para karyawan terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak positif pada hasil kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan semangat dan kepuasan kerja. Faktor lingkungan kerja membantu dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

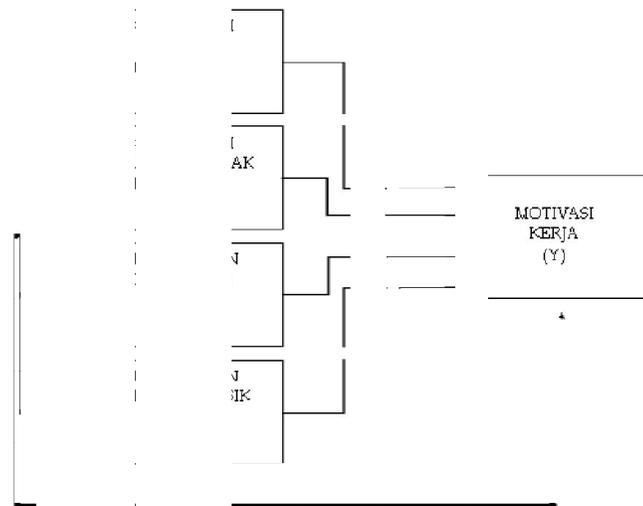
Menurut *Herzberg's two factor theory* yang diusulkan oleh Frederick Herzberg dalam Hasibuan (2009:108) membagi motivasi kerja kedalam 2 (dua) faktor. Faktor intrinsik (internal) yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor ekstrinsik (eksternal) yang berasal dari luar diri. Faktor motivasi ekstrinsik terdiri dari kompensasi, kondisi lingkungan kerja, supervisi, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan berkembang. Sedangkan faktor motivasi instrinsik terdiri dari harapan, pencapaian prestasi, tingkat pendidikan, tanggung jawab, dan kepuasan kerja.

Menurut Sutrisno (2009:118), lingkungan kerja yang baik dan bersih akan memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk dan kotor akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Sunyoto (2012:43) mengemukakan bahwa, "dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat kerja karyawan bekerja".

Menurut Mangkunegara (2002:95), mengatakan mengenai motivasi adalah "kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berubungan dengan lingkungan kerja". Berdasarkan uraian dan teori yang telah di kemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Dari uraian dalam latar belakang dan landasan teori diatas, dapat dirumuskan kerangka konsep penelitian yang menjelaskan pengaruh kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja karyawan di Rektorat Universitas Mataram, secara ringkas digambarkan melalui Gambar Kerangka Konseptual berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan penelitian terdahulu, landasan teori dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Diduga terdapat pengaruh yang positif dan Signifikan secara parsial dari Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rektorat Universitas Mataram.
- 2) Diduga terdapat pengaruh yang Signifikan secara Simultan dari Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rektorat Universitas Mataram.
- 3) Diduga bahwa pengaruh yang lebih dominan terhadap Motivasi Karyawan Rektorat Universitas Mataram adalah Kompensasi Finansial Langsung.

4. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang tertinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif.

Dalam penelitian ini akan dapat menunjukkan pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rektorat Universitas Mataram.

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset (Sumarsono, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan administrasi (PNS) non pejabat di lingkungan

Rektorat Universitas Mataram yang berjumlah 60 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode sensus. Metode sensus adalah penelitian yang dilakukan terhadap seluruh anggota populasi (Nazir, 1998:120). Sehingga responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan administrasi (PNS) non pejabat di lingkungan Rektorat Universitas Mataram.

Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Analisis inferensial adalah analisis terhadap perhitungan angka-angka yang diperoleh dari kuesioner karyawan Rektorat Universitas Mataram. Dalam hal ini peneliti akan menggunakan data-data yang telah dikumpulkan tersebut untuk menganalisis dan mengukur kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

5. Analisis Data dan Pembahasan

5.1. Analisis Data

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kesimpulan dapat ditarik dengan membandingkan nilai r . Apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka instrumen penelitian dikatakan valid dan jika sebaliknya dinyatakan tidak valid. Dengan jumlah responden 60 orang dan tingkat signifikansi 5 persen, angka $r_{tabel} = 0,254$. Diketahui bahwa nilai r dari semua variabelnya lebih besar dari nilai r_{tabel} , yaitu 0,254 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa instrumen penelitian dinyatakan valid.

Selanjutnya untuk melakukan uji reliabilitas menggunakan pendekatan *cronbach alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > (lebih besar dari) 0,600. Dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* > 0,600 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa konstruk atau variabel dikatakan reliabel.

Hasil uji normalitas data dapat dilihat melalui analisis grafik normal plot menunjukkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal.

Untuk mendeteksi gejala multikolinieritas dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pada hasil perhitungan terlihat bahwa tidak ada satupun variabel independen yang memiliki VIF lebih dari 10 ($VIF < 10$) dan Nilai *Tolerance* > 0,10 jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola diagram pencar. Diagram pencar tidak membentuk pola atau dengan kata lain acak, maka dapat ditarik kesimpulan regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Autokorelasi diuji dengan Uji Durbin-Watson (D-W test). Jika $dU < DW < 4 - dU$ maka tidak terjadi autokorelasi. Diketahui nilai Durbin-Watson = 1,887 DW tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05 dengan jumlah sampel $n = 60$ dan jumlah variabel independen = 4 ($k = 4$) maka dalam Tabel Durbin Watson akan didapat nilai

$dU = 1,727$ dan diketahui $4-dU = 4 - 1,727 = 2,273$ sehingga $1,727 < 1,996 < 2,273$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi linier berganda dilakukan dalam rangka uji model untuk mengetahui apakah Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X_1), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2), Lingkungan Kerja Fisik (X_3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_4) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap Motivasi Kerja (Y). Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for windows*.

Hasil perhitungan regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.
Data Koefisien, t hitung dan Signifikansi Model Penelitian

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
(Constant)	1.162	0.538		2.160	0.035	
1	X1	0.955	0.093	0.760	10.252	0.000
	X2	0.148	0.071	0.089	2.085	0.036
	X3	0.244	0.088	0.212	2.763	0.008
	X4	0.149	0.063	0.094	2.365	0.029

Sumber: Data Primer, diolah.

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 1,162 + 0,955X_1 + 0,148X_2 + 0,244X_3 + 0,149X_4 + e$$

Adapun penjelasan persamaan diatas, dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Koefisien Konstanta sebesar 1,162 menunjukkan bahwa jika Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X_1), Kompensasi Finansial tidak langsung (X_2), Lingkungan Kerja Fisik (X_3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_4) dianggap konstan, maka Motivasi Kerja Karyawan Rektorat Universitas Mataram (Y) sebesar 1,162.
- 2) Nilai koefisien regresi Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X_1), adalah sebesar 0,955. Artinya jika Kompensasi Finansial Langsung (X_1) berubah satu satuan, maka Motivasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,955 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara Kompensasi Finansial Langsung (X_1) dengan Motivasi Kerja (Y). Artinya apabila Kompensasi Finansial Langsung (X_1) meningkat maka Motivasi Kerja (Y) akan meningkat dan sebaliknya. Nilai signifikan pada Kompensasi Finansial Langsung (X_1) sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditentukan sebesar 5 persen (0,05) hal ini berarti bahwa koefisien regresi untuk Kompensasi Finansial Langsung (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).
- 3) Nilai koefisien regresi Variabel Kompensasi Finansial tidak langsung (X_2), adalah sebesar 0,148. Artinya jika Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2) berubah satu satuan, maka Motivasi Kerja (Y) akan berubah sebesar 0,148 dengan asumsi

variabel lainnya tetap. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara Kompensasi Finansial tidak langsung (X_2) dengan Motivasi Kerja (Y). Artinya apabila Kompensasi Finansial tidak langsung (X_2) meningkat maka Motivasi Kerja (Y) akan meningkat dan sebaliknya. Nilai signifikan pada Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,036. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditentukan sebesar 5 persen (0,05) maka dapat diartikan bahwa koefisien regresi untuk Kompensasi Finansial tidak langsung (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

- 4) Nilai koefisien regresi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3), adalah sebesar 0,244. Artinya jika Lingkungan Kerja Fisik (X_3) berubah satu satuan, maka Motivasi Kerja (Y) akan berubah sebesar 0,244 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara Lingkungan Kerja Fisik (X_3) dengan Motivasi Kerja (Y). Artinya apabila Lingkungan Kerja Fisik (X_3) meningkat maka Motivasi Kerja (Y) akan meningkat dan sebaliknya. Nilai signifikan pada Lingkungan Kerja Fisik (X_3) sebesar 0,008. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditentukan sebesar 5 persen (0,05) maka dapat diartikan bahwa koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja Fisik (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).
- 5) Nilai koefisien regresi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_4), adalah sebesar 0,149. Artinya jika Lingkungan Kerja Non Fisik (X_4) berubah satu satuan, maka Motivasi Kerja (Y) akan berubah sebesar 0,149 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X_4) dengan Motivasi Kerja (Y). Artinya apabila Lingkungan Kerja Non Fisik (X_4) meningkat maka Motivasi Kerja (Y) akan meningkat dan sebaliknya. Nilai signifikan pada Lingkungan Kerja Non Fisik (X_4) sebesar 0,029. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditentukan sebesar 5 persen (0,05) maka dapat diartikan bahwa koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja Non Fisik (X_4) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

Secara parsial, Variabel Kompensasi Finansial Langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 10,252 yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,004$. Signifikansi juga dapat dibuktikan dengan nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05.

Secara parsial, Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y), ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,085 lebih besar dari $t_{tabel} = 2,004$. Signifikansi juga dapat dibuktikan dengan nilai sig sebesar 0,036 di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05.

Secara parsial, Variabel Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 2,763 yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,004$. Signifikansi juga dapat dibuktikan dengan nilai sig sebesar 0,008 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05.

Secara parsial, Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 2,365 yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,365$. Signifikansi juga dapat dibuktikan dengan nilai sig sebesar 0,029 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05.

Pada tingkat kepercayaan 95 persen ($\alpha = 5$ persen) diperoleh nilai $F_{\text{tabel}} = 2,540$ sedangkan nilai $F_{\text{hitung}} = 34,570$ sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,050 jadi teruji bahwa Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X_1), Kompensasi Finansial tidak langsung (X_2), Lingkungan Kerja Fisik (X_3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_4) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rektorat Universitas Mataram.

Besarnya nilai *Adjusted R Square* pada tabel Model summary di atas adalah 0,695. Hal ini berarti 69,50 persen variabel Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh keempat variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Sedangkan sisanya sebesar 30,50 persen dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain di luar penelitian ini.

Dan karena R^2 nilainya mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik adalah cukup kuat terhadap variabel terikat Motivasi Kerja.

5.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Variabel Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rektorat Universitas Mataram. Hal ini didukung dengan Hasil analisis koefisien determinasi berganda yang diperoleh sebesar 0,695 atau sebesar 69,50 persen. Artinya Variabel Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 69,50 persen berkontribusi atau memberikan sumbangan dalam membentuk Motivasi Kerja Karyawan Rektorat Universitas Mataram.

Secara parsial masing-masing Variabel Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rektorat Universitas Mataram. Berdasarkan analisis data diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} yang menyatakan menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Secara Parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rektorat Universitas Mataram dapat diterima.

Hasil dari uji kemaknaan pengaruh secara Simultan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Variabel Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rektorat Universitas Mataram yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} yang lebih besar dari nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat

pengaruh yang signifikan antara Variabel Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rektorat Universitas Mataram terbukti dan dapat diterima.

Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rektorat Universitas Mataram menggambarkan bahwa semakin adil Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung akan memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja yang lebih tinggi. Jika Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan atau yang semestinya, dapat menimbulkan menurunnya Motivasi Kerja karyawan. Hasibuan (2009) menyatakan bahwa kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan harus layak, adil, dapat diterima, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan (Lewa dan Subowo, 2005).

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rektorat Universitas Mataram menggambarkan bahwa semakin nyaman karyawan dengan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisiknya, akan memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja yang lebih tinggi. Jika Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik karyawan tidak nyaman, dapat menimbulkan menurunnya Motivasi Kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2009:118), lingkungan kerja yang baik dan bersih akan memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk dan kotor akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Sunyoto (2012:43) mengemukakan bahwa, "dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat kerja karyawan bekerja".

Untuk variabel yang dominan mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Rektorat Universitas Mataram adalah variabel Kompensasi Finansial Langsung, hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t dimana diperoleh nilai t hitung yang paling besar jika dibandingkan dengan t hitung Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik sehingga menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Artinya bahwa Kompensasi Finansial Langsung lebih dominan mempengaruhi Motivasi Kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Ulfah (2011) yang menyatakan kompensasi finansial langsung yang lebih dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini semakin memperkuat hasil penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya, dimana dinyatakan bahwa Kompensasi dapat mempengaruhi motivasi kerja (Ramadhani, 2013). Kompensasi finansial mempengaruhi motivasi kerja (Ulfah, 2011). Kompensasi, pengembangan karir, lingkungan dan pengalaman mempengaruhi motivasi (Muyaden, 2010).

6. Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rektorat Universitas Mataram. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung Variabel Kompensasi Finansial Langsung 10,252; Kompensasi Finansial Tidak Langsung 2,085; Lingkungan Kerja Fisik 2,763; dan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 2,365 yang lebih besar dari t tabel yakni 2,004.
- 2) Variabel Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara Simultan berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rektorat Universitas Mataram. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 34,570 yang lebih besar dari F tabel 2,540.
- 3) Variabel Kompensasi Finansial Langsung merupakan variabel yang dominan mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Rektorat Universitas Mataram, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung terbesar yang diperoleh Variabel ini sebesar 10,252. Sedangkan Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung sebesar 2,085, Lingkungan Kerja Fisik sebesar 2,763 dan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 2,365.

Dari hasil pembahasan analisis penelitian dan mempertimbangkan berbagai temuan dalam pengumpulan data, maka saran-saran yang perlu dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan disarankan kepada para pembuat kebijakan/para pemimpin di Rektorat Universitas Mataram untuk mempertahankan dan meningkatkan sistem Kompensasi dan Lingkungan Kerja di Rektorat Universitas Mataram.
- 2) Kompensasi Finansial Langsung adalah Variabel yang dominan mempengaruhi Motivasi Kerja. Berdasarkan kondisi ini, organisasi dalam hal ini pimpinan di Rektorat Universitas Mataram dapat menggunakan hal tersebut untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan mengevaluasi kembali besaran gaji yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan lamanya masa kerja, ketepatan waktu dan keadilan dalam pembayaran uang makan dan uang lembur, serta pembayaran honor kegiatan di luar tugas pokok.
- 3) Pada penelitian selanjutnya agar peneliti menambahkan variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja, seperti variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengawasan.

Daftar Pustaka

- Handoko, T.H., (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.P., (2007), "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Refika Aditama, Bandung.

- _____, (2002), "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Martoyo, S. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta.
- Nitisemito, A.S, (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Robbins, S.P., (2002), "Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan) Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- _____, (2006), "Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh", PT. Ikrar Mandiri Abadi, Jakarta.
- _____,(1996),*Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1,Prenhallindo, Jakarta.
- Sayuti. (2006). *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sunyoto, D., (2012), *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center For Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Sutrisno., (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakakarta.