

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA RSUD KABUPATEN
ROKAN HULU
(Studi Kasus Pegawai PNS Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu)**

Irwan Murti¹⁾, Machasin²⁾, Nuryanti³⁾

1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email irwanmurti7@gmail.com

*The Effect Of Compensation And Work Environment On Work Motivation With
Job Satisfaction As Moderation Variables In District Hospital Rokan Hulu
(Case Study of Civil Servant Employees at the Rokan Hulu Regional General
Hospital)*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of compensation and work environment on work motivation with job satisfaction as a moderating variable. The research method used in this study is to use primary data obtained by distributing questionnaires to permanent employees who work at the Rokan Hulu Hospital, totaling 81 samples. The approach used is a quantitative approach. The data is processed using SPSS 21.0 software. The analysis used in this research includes validity test, reliability test, classical assumption test, and hypothesis testing. Based on the results of the analysis used, it can be seen that the Independent variable, namely Compensation (X1) has no significant effect on Work Motivation (Y) and Work Environment (X2) has a significant effect on the Dependent variable, namely Work Motivation (Y), and the Moderating variable, namely Job Satisfaction. (Z) succeeded in moderating the Work Environment on Work Motivation and for the Compensation variable it was not moderated successfully. This can be proven by looking at the regression equation that has been obtained, namely: $Work\ Motivation = 0.062\ Compensation + 0.391\ Work\ Environment + 0.020\ Interaction1 + -0.010\ Interaction2$. From the research results, it is also known that the coefficient of determination with Job Satisfaction as the moderating variable is obtained $R^2 = 0.339$. These results indicate that 33.9% of work motivation can be explained by independent variables and moderating variables studied in this study and the remaining 66.1% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: Moderated Regression Analysis, Compensation, Work Environment, Job Satisfaction, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan manusiawi

yang termasuk didalamnya kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja ialah tingkat perasaan senang yang dirasakan seseorang atas peran atau

pekerjaan yang diberikan di dalam organisasi. Dalam upaya dapat menunjang kepuasan kerja pegawai di dalam organisasi atau perusahaan, perusahaan harus mampu memberikan rangsangan yang tinggi kepada sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat terciptanya perasaan senang bekerja dalam suatu organisasi. Tingkatan rasa puas yang dimiliki seseorang dalam bekerja salah satunya dapat diukur dengan gaji atau upah dan situasi dari organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan Pegawai; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh Pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Arti dari sikap disini adalah hubungannya dengan pekerjaannya beserta proses yang mendalam antara lain kontroling, naik jabatan, kondisi kerja, pengalaman terhadap berbicara, penilaian kerja yang terampil, hubungan antar pekerjaan, mampu menyelesaikan permasalahan terhadap keluhan konsumen dan memperlakukan bawahan secara baik. Keberadaan pegawai disuatu perusahaan adalah tenaganya untuk perusahaan, selanjutnya perusahaan berkewajiban untuk memberikan kompensasi kepada pegawai yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai tergantung besar kecilnya sumbangan tenaga dan pikiran yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan pengamatan pra-survey penelitian di RSUD Rokan Hulu, diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan keluhan kepuasan kerja di instansi tersebut.

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi (Sutrisno, 2011 : 82).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor perusahaan yang sangat penting untuk mendukung tercapainya tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Dessler (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan untuk memelihara hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan kerja mereka, dan masalah keadilan.

Menurut Dessler (2015), kompensasi karyawan adalah semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Masalah pemberian kompensasi bukan penting hanya karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja dan kinerja para karyawan. Dengan demikian, perlu

bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang adil, layak, dan wajar untuk para karyawannya. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan data pra survey diketahui ternyata gaji pegawai di lingkungan kabupaten Rokan Hulu, masih dibawah UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota). Diketahui bahwa UMK Kabupaten Rokan Hulu pada tahun 2020 dan tahun 2021 adalah sama. Pemberian gaji pegawai berdasarkan dengan tingkat pendidikan pegawai tersebut.

Setelah penulis melakukan *pra-survey* dengan pegawai yang ada di RSUD Rokan Hulu sebanyak 20 orang, kompensasi yang diberikan masih ditemukan ketidakpuasan pegawai mengenai kesesuaian imbalan dengan kebutuhan.

Selain pemberian kompensasi yang adil, layak dan wajar, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti 2011 dalam Aruan (2015), seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik, sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal.

Menurut Pawirosumarto (2017), menyatakan bahwa

lingkungan kerja mempengaruhi kinerja, keamanan, dan kualitas karyawan. Lingkungan kerja memberikan keamanan dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Jika karyawan menikmati lingkungan kerjanya, dia akan menikmati waktunya di tempat kerja untuk melakukan kegiatan tersebut, ia akan menggunakan waktu kerjanya secara optimal dan kinerjanya akan tinggi juga.

Lingkungan rumah sakit yang kurang kondusif juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan. Rumah sakit perlu menemukan cara supaya rumah sakit bisa mengelola seluruh karyawannya untuk dapat melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan RSUD Rohul. Oleh karena itu, permasalahan yang saat ini terjadi di RSUD Rohul layak untuk diteliti.

Berdasarkan hasil pra survey responden berpendapat bahwa penerangan diruang kerja membantu memudahkan dalam menjalankan tugas dikarenakan cahaya matahari yang masuk dalam ruang kerja sudah mencukupi. Keamanan memiliki faktor penting dalam terciptanya ketenangan dan kenyamanan kerja dalam hal ini responden berpendapat keadaan yang aman dapat membuat nyaman dan tenang dalam menjalankannya tugas. Hubungan karyawan membuat kondisi kerja baik dalam hal ini responden berpendapat hubungan antara sesama rekan kerja yang harmonis membuat kondisi lingkungan kerja di sekitar dan motivasi dalam bekerja lebih baik lagi. Sirkulasi udara di ruang kerja sudah memadai responden

berpendapat ventilasi udara di ruang kerja belum memadai sehingga responden kepanasan dalam bertugas bila terjadi mati lampu.

Tingkat kebisingan di ruang kerja tidak mengganggu dalam menjalankan pekerjaan responden berpendapat ruang kerja tidak terlalu bising dan mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Dan Peraturan kerja memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja, responden berpendapat peraturan-peraturan yang ada di tempat mereka bekerja sudah sesuai. Lingkungan kerja memiliki faktor penting dalam terciptanya kepuasan kerja dalam hal ini responden berpendapat keadaan yang terjadi dalam lingkungan internal berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Wongkar, dan Loindong, 2018).

Hasil pra survey yang telah dijelaskan di atas masih terdapat beberapa responden yang menyatakan ketidakpuasan atas lingkungan kerja di tempat mereka bekerja. Mengenai lingkungan kerja dari pihak RSUD Rokan Hulu sudah melakukan banyak hal demi kepuasan kerja pegawainya. Dalam hal ini lingkungan kerja yang kondusif menjadi perhatian khusus bagi pihak rumah sakit. Tetapi tentu masih ada beberapa kekurangan yang mana lingkungan kerja ini dilihat dari sudut pandang pegawai itu sendiri. Baik bagi perusahaan tetapi belum tentu bagi pegawai ataupun sebaliknya. Dalam hal ini dapat dikatakan lingkungan kerja bersifat relatif tergantung cara menilai dan melihat lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Tinuoye (2016), kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Pengaruh dari

lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Manajemen SDM dapat dikatakan baik ketika menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi serta memiliki kinerja yang baik untuk setiap karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan atau organisasi perlu untuk memperhatikan berbagai faktor seperti masalah mengenai kompensasi dan lingkungan kerja. Menurut Yudianto (2018), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Siagian dalam Wibowo (2014), menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan menurut Lussier (2013), meningkatkan kepuasan kerja dapat menyebabkan hubungan manusia dan kinerja organisasi menjadi lebih baik. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mengintervening pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan kompensasi tentu saja akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan juga

akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut. Permasalahan lainnya adalah mengenai hubungan kerja antar karyawan yang tidak bisa dibiarkan karena akan berdampak pada motivasi dan kepuasan karyawan.

Motivasi karyawan memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila motivasi dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan motivasi kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dalam mendukung terwujudnya suatu tujuan perusahaan. Sebagaimana pun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan, bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya. Faktor manusia cukup berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam hal ini, seluruh pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu merupakan salah satu faktor penentu untuk tercapainya tujuan rumah sakit. Pencapaian tujuan rumah sakit merupakan hal yang sangat menentukan bagi setiap rumah sakit karena diperlukan perencanaan yang benar-benar matang untuk mencapainya. Peneliti menduga masalah yang sering dihadapi oleh Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu adalah masalah mengenai kompensasi dan lingkungan kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh,

melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan untuk memelihara hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan kerja mereka, dan masalah keadilan (Dessler, 2015). Sedangkan menurut Hasibuan (2009), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Motivasi Kerja

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. Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan atau pegawai dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan atau pegawai diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik, dan memiliki loyalitas yang tinggi (Nuraini dkk, 2013).

Kepuasan Kerja

Menurut Suwatno 2001 dalam Widodo (2015), kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan

kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multifaceted* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Lingkungan Kerja

Sutrisno (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja serta hubungan dalam perusahaan itu sendiri”. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, para pegawai akan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan yang berarti. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan oleh setiap orang pada saat bekerja.

Kompensasi

Menurut Gary Dessler (2017), kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atas hadiah yang diberikan kepada karyawan atau pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan yaitu pembayaran finansial langsung dan pembayaran non-finansial. Pembayaran finansial adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran non-finansial adalah pembayaran dalam

bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu yang berlokasi di jalan Syekh Ismail, Pematang Berangan, Rambah, Kabupaten Rokan Hulu, Riau, Indonesia. Penelitian ini dilaksanakan mulai pada September 2020 sampai dengan Desember 2021 dan pengumpulan data pada bulan oktober 2021.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode ini diharapkan hasil pengukuran tentang respon yang diberikan oleh responden akan lebih akurat, sehingga data yang berbentuk angka tersebut nantinya akan diolah dengan menggunakan metode statistika. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu : kuesioner observasi, Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 81 karyawan tetap dari semua bagian/unit kerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel total yang merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, semua populasi akan dijadikan sampel yaitu berjumlah 81 karyawan.

Menurut Wiyono (2011), variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen sedangkan variabel moderasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi

hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati atau diukur. Defenisi variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y), variabel moderasi yaitu kepuasan kerja (Z), dan variabel independen yaitu kompensasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂)

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal untuk variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Skala ini menunjukkan posisi atau jenjang suatu angka. Skala ordinal dipergunakan untuk memberikan pilihan bagi responden tentang arah jawaban yang diinginkan oleh peneliti.

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) Versi 22. Sedangkan alat uji yang digunakan untuk menguji persamaan regresi serta koefisien determinasi dan *standart error*nya dan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas (*Independent*) terhadap variabel terikat (*Dependent*) didalam penulisan (Priyatno, 2009).

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel terikat (*dependent*) yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi (Ghozali, 2016). Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Model regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y	=	Variabel Terikat
a	=	Konstanta
$\beta_1 \beta_2$	=	Koefisien arah regresi
X ₁	=	Kompensasi
X ₂	=	Lingkungan Kerja
e	=	error

Uji interaksi disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) karena adanya variabel moralist (*tax morale*) yang menjadi variabel moderating. *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (Ghozali, 2013) dengan rumus persamaannya sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 (X_1 * Z) + \beta_4 (X_2 * Z) + e$$

Keterangan:

Y	=	Motivasi Kerja
a	=	Nilai Konstanta
$\beta_1 - \beta_4$	=	Arah koefisien regresi
X	=	Variabel Bebas
X*Z	=	Interaksi antara variabel bebas dengan variabel moderasi
e	=	<i>Error Term</i>

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini merupakan pegawai RSUD Rokan Hulu dengan status PNS dan dari semua kalangan laki-laki maupun perempuan. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi empat kategori berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir.

Uji Validitas

Uji Validitas di lakukan dengan membandingkan r_{hitung}

dengan r_{tabel} , Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur yang di gunakan di nyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur dinyatakan tidak valid.

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai dari r_{hitung} keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r_{tabel} yang besarnya adalah 0,217. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Rekap Uji Reliabilitas

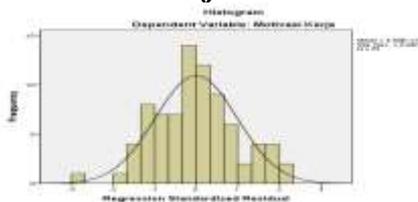
Variabel	R-Kritis	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.60	0.824	5	Data Reliabilitas
Lingkungan Kerja (X2)	0.60	0.944	8	Data Reliabilitas
Kepuasan Kerja (Z)	0.60	0.943	10	Data Reliabilitas
Motivasi Kerja (Y)	0.60	0.854	7	Data Reliabilitas

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Dari tabel di atas dapat di ketahui nilai reliabilitas seluruh variabel $> 0,6$, artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat di percaya.

Uji Normalitas

Gambar 2 Uji Normalitas



Sumber : Pengolahan Data, 2022

Pada grafik histogram Gambar di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak miring ke kiri ataupun kanan dan membentuk pola lonceng, sehingga penyebaran datanya telah berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Rekap Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.354	2.824
Lingkungan Kerja	.354	2.824

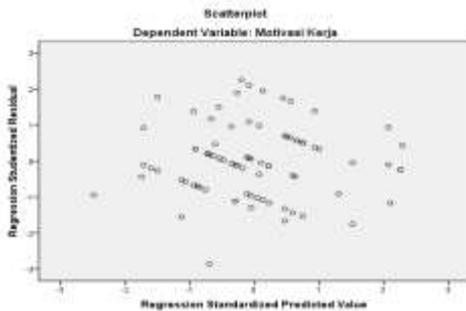
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan Tabel di atas, disimpulkan bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terlihat adanya gejala multikolinearitas antar variabel independen. Hal ini dapat diketahui dari nilai *tolerance* dan nilai VIF. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0,354 dan nilai VIF sebesar 2,824 dan nilai *tolerance* variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,354 dan nilai VIF sebesar 2,824. Dengan demikian terlihat bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel independen $> 0,1$ dengan nilai VIF < 5 . Maka berdasarkan kriteria pengujian, jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 5 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 3 Uji Heterokedastisitas



Sumber : Pengolahan Data, 2022

Dari hasil Uji Heteroskedastisitas di atas grafik *ScatterPlot* yang disajikan pada Gambar di atas dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Rekap Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	12.721	2.135	
Kompensasi	.062	.195	.049
Lingkungan Kerja	.391	.112	.540

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi linier di atas, maka di hasilkan persamaan regresi sebagai

$$\text{berikut: } Y = 12,721 + 0,062X_1 + 0,391X_2 + e$$

Uji Regresi Moderasi

Tabel 4 Rekap Uji Regresi Linier Berganda Setelah di Moderasi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	15.066	7.391	
Kompensasi	-.730	1.491	-.580
Lingkungan Kerja	.711	.779	.983
Interaksi1	.020	.039	1.153
Interaksi2	-.010	.021	-.999

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk *standardized* dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3ZX_1 + b_4ZX_2 + e$$

$$Y = 15,066 + (-0,730) X_1 + 0,711 X_2 + 0,020 ZX_1 + (-0,010) ZX_2 + e$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 5 Rekap Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.
					Standardized Coefficients
1 (Constant)	12.721	2.135		5.959	.000
Kompensasi	.062	.195	.049	.317	.752
Lingkungan Kerja	.391	.112	.540	3.484	.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Tabel 6 Hasil Uji t Setelah di Moderasi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.066	7.391		2.039	.045
Kompensasi	-.730	1.491	-.580	-.489	.626
Lingkungan Kerja	.711	.779	.983	.913	.364
Interaksi1	.020	.039	1.153	.531	.597
Interaksi2	-.010	.021	-.999	-.482	.631

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Keputusan hasil analisis uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut: Pengaruh antara Interaksi 1 yaitu Kompensasi (X1) dengan Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh secara negatif terhadap motivasi kerja (Y) yang di tunjukan oleh nilai signifikan sebesar 0,597 > dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} = 0,531 < t_{tabel}$ sebesar 1,990 pada tingkat signifikan 5%. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya interaksi 1 antara kompensasi dengan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai PNS RSUD Rokan Hulu.

Pengaruh antara Interaksi 2 yaitu Lingkungan Kerja (X2) dengan Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja (Y) yang di tunjukan oleh nilai signifikan sebesar 0,631 > dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} = -0,482 < t_{tabel}$ sebesar 1,990 pada tingkat signifikan 5%. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya interaksi 2 antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai PNS Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7 Hasil Uji F Setelah Moderasi

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	356.975	4	89.244	9.749	.000
	Residual	695.717	76	9.154		
	Total	1052.69	80			

a. Predictors: (Constant), Interaksi2, Kompensasi, Interaksi1, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan variabel Kompensasi, dan Lingkungan Kerja juga dengan Interaksi 1 dan Interaksi 2 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada RSUD Kabupaten Rokan Hulu. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F_{hitung} adalah 9.749 lebih besar dari pada 3,96 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang diperoleh dengan melihat tabel F dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, nilai $df_1 = k - 1(2-1)$, dan $df_2 = (n - k) = 81-2 = 79$. Maka nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,96. Dengan demikian diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9.749 > 3,96$). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	Model Summary ^b				
	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	n
1	.580	.337	.320	2.9922	1.971

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil *R Square* sebesar 0,337 atau 33,7%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Kompensasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Motivasi Kerja (Y) sebesar 33,7%, Sedangkan sisanya sebesar 66,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Setelah Moderasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.582	.339	.304	3.02559	1.954

a. Predictors: (Constant), Interaksi2, Kompensasi, Interaksi1, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : *Pengolahan Data, 2022*

Hasil perhitungan pada tabel di atas koefisien determinasi (*R Square*) meningkat menjadi 0,339 yang berarti bahwa regresi yang diperoleh mampu menjelaskan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan juga pengaruh antara kompensasi dengan kepuasan kerja, dan pengaruh lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, dapat mempengaruhi motivasi kerja sebesar 33,9% sedangkan sisanya 66,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis 1 di atas, kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap

motivasi kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,752 lebih besar dari 0,05. Hal ini terbukti dengan ditunjukkannya tidak berpengaruh positif dan signifikan, dimana pada hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 0,317. Nilai koefisien regresi sebesar 0,062 yang tidak memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin rendah kompensasi yang dirasakan oleh pegawai, maka motivasi kerja akan menurun atau sebaliknya, semakin tinggi kompensasi maka semakin meningkat motivasi kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama di tolak.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis 2 di atas, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini terbukti dengan ditunjukkannya pengaruh positif dan signifikan, dimana nilai t hitung = 3,484 dengan signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,391 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang diberikan, maka motivasi kerja akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah lingkungan kerja yang diberikan maka akan semakin rendah pula motivasi kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima.

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 di atas, interaksi 1 antara kompensasi dengan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi

kerja. Hal ini terbukti dengan ditunjukkannya nilai t hitung = 0,531 dengan signifikan 0,597 lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ditolak. Dengan kata lain, kompensasi yang di moderasi oleh kepuasan kerja belum mampu mempengaruhi motivasi kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4 di atas, interaksi 2 antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dalam bentuk mediasi sebagian (*partial mediation*). Hal ini terbukti menunjukkan bahwa interaksi antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan ditunjukkannya, dimana nilai t hitung = -0,482 dengan tingkat signifikan sebesar 0,631 lebih besar dari 0,05, yang artinya hipotesis ketiga ditolak. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang di moderasi oleh kepuasan kerja belum mampu mempengaruhi motivasi kerja. bahwa lingkungan kerja tidak dapat berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi kerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Jadi, dapat diartikan bahwa semakin adil, layak, wajar kompensasi yang diterima pegawai serta semakin kondusif lingkungan kerja yang ada dengan

indikator perlengkapan kerja, pelayanan kepada pegawai, kondisi kerja, dan hubungan personal maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang pegawai. Kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan tingginya tingkat kepuasan kerja pegawai yang terdiri dari kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap sikap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap promosi maka semakin baik motivasi kerja seorang pegawai karena dapat memiliki sikap mental dan kemampuan untuk mendapatkan kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan yang baik saat bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini, ada beberapa saran yang perlu disampaikan oleh peneliti, antara lain:

1. Bagi pihak RSUD Rohul

Hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, maka peneliti menyarankan kepada pihak RSUD Rohul untuk menggunakan hasil penelitian ini sebagai tambahan informasi dan bahan pertimbangan untuk peningkatan motivasi kerja pegawai dengan harapan dimasa yang akan datang rumah sakit memiliki pegawai dengan tingkat motivasi yang tinggi.

- a. **Terkait Kompensasi**
Saran dari peneliti terkait dengan peningkatan motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai melalui kompensasi yaitu sebaiknya rumah sakit meningkatkan pemberian kompensasi dengan asas keadilan, asas layak dan asas wajar terhadap pegawai sesuai dengan jabatan dan pekerjaannya.
- b. **Terkait Lingkungan Kerja**
Saran dari peneliti terkait dengan lingkungan kerja yaitu agar rumah sakit meninjau kembali terkait perlengkapan kerja, kondisi kerja dan hubungan personal sehingga pegawai dapat merasakan kemanan saat melakukan pekerjaannya dengan baik.
- c. **Terkait Kepuasan Kerja**
Saran dari peneliti terkait kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, agar pihak rumah sakit untuk melakukan peninjauan kembali mengenai waktu perjanjian awal kerja dengan pekerjaannya sekarang, jika ditemukan adanya pegawai yang mendapatkan tugas lebih atau tidak sesuai dengan perjanjian awal maka sebaiknya pegawai tersebut mendapatkan kompensasi lebih atau tugasnya disesuaikan dengan pekerjaannya.
- d. **Terkait Motivasi Kerja**
Saran dari peneliti terkait motivasi kerja terhadap pegawai, agar pihak rumah sakit dapat melakukan peningkatan motivasi kerja

mereka dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka di rumah sakit agar kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dapat terselesaikan dengan baik dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh pihak rumah sakit.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah dapat dilakukan penambahan jenis variabel baru yang berhubungan dengan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aruan, Quinerita Stevani & Mahendra Fakhri. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia", *Modus*, (2), 141-162.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Dessler, Gary. 2015. *Human Resource Management Fourteenth Edition*. London: Pearson.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Lussier, Robert N. 2013. *Human Relations in*

- Organizations Applications and Skill Building Ninth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Pawirosumarto, Suharno, Purwanto Katijan Sarjana & Rachmad Gunawan. 2017. "The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia", *International Journal of Law and Management*, 17 (12), 1337-1358.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Stevani, Quinerita Aruan & Mahendra Fakhri. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia", *MODUS*, (2), 141-162
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, H & Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tinuoye, Gloria O. Oyovwe, Saturday U. Omeluzor, Lucky Oji Akpojotor. 2016. "Factors Influencing Job Satisfaction of Academic Librarians in University Libraries in Edo and Delta States Nigeria", *The Electronic Library*, Vol (34), 985-996.
- Wibowo, Mukti, Mochammad Al Musadieq & Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Telkomunikasi)", *Jurnal Penelitian*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS & Smart PLS*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Yudianto, Satriya & Dwi Nita Aryani. 2018. "The Influence of Compensation, Motivation and Work Environment on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable (A study at Secretariate of Pasuruan Regecy)", (7), 2456-6470.