

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR DINAS SOSIAL
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA YOGYAKARTA**

Badriyah

pupakmelak@gmail.com
Universitas Ahmad Dahlan

Ani Muttaqiyathun

animtq@gmail.com
Universitas Ahmad Dahlan

ABSTRAK

This research aims to understand how the influence of motivation, compensation and workplace on the performance of employees at department office social manpower and transmigration the city of Yogyakarta both a partial as well as simultaneous or together. The population on this research is Employees who worked at social department office of manpower and transmigration city of Yogyakarta. The sample collection technique in this research use of sampling methods purposive. The total sample taken in this research as many 81 respondents. The source of data from the study used data primary obtained from the results of questionnaires compiled using likert scale. This study using data analysis techniques is the quantitative analysis (linear regression analysis double, t test and test f). Test results t show that the significance of the variables (x1) 0,007 value $< \alpha = 0.05$, then motivation influential significantly to employee performance, then motivation influential significantly to employee performance, variable compensation (x2) 0,038 $< \alpha = 0.05$ then compensation significant of the performance of employees and variable workplace (x3) 0,048 $< \alpha = 0.05$ and a significant effect on the employees in social department office of manpower and transmigration the city of Yogyakarta.

Keywords: Motivation, Compensation, Workplace, Performance of Employee.

PENDAHULUAN

Peningkatan pengelolaan Sumber Daya Manusia harus dilakukan untuk membantu perekonomian Negara dengan mengurangi angka pengangguran. Upaya yang dapat dilakukan adalah menyediakan lapangan pekerjaan. Salah satunya dengan cara mendirikan suatu perusahaan agar Sumber Daya Manusia (tenaga kerja) yang ada menjadi produktif.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif, yaitu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (tenaga kerja) dengan menghubungkan individu dengan pekerjaan harus diperhatikan di setiap organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai

tenaga kerja sangat mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan, Sumber Daya Manusia yang ada menjadi salah satu faktor penting dalam dunia kerja, memiliki peran utama dalam perencanaan sampai dengan evaluasi dan mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi.

Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang baik dibutuhkan oleh setiap organisasi. Peningkatan kinerja, kualitas kinerja karyawan dalam hal ini harus diperhatikan, karena akan berpengaruh terhadap apa yang dihasilkan karyawan untuk organisasi.

Pemberian kompensasi dilakukan oleh organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas apa yang telah diberikan karyawan untuk organisasi dengan tujuan kebutuhankaryawan dapat terpenuhi. Dalam hal ini, selain motivasi, kompensasi lingkungan kerja yang baik aman dan nyaman juga menjadi hal yang penting bagi setiap organisasi. Beberapa hal yang telah disebutkan di atas akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif.

Tujuan dari penelitian ini di antaranya: 1) untuk menguji apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, 2) untuk menguji apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, 3) untuk menguji apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, 4) untuk menguji apakah terdapat pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS

Landasan Teori

1. Motivasi

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2001).

2. Kompensasi

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung (dalam bentuk

uang) atau tidak langsung (dalam bentuk tunjangan insentif). Sebagai salah satu bagian penting dari manajemen sumber daya manusia, manajemen kompensasi sangat mempengaruhi kompetensi perusahaan (Riani, 2011).

3. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (1999) kinerja adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

1. Sulisty Cahyo Hadi Saputro (2012) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Prambanan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa :

- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial di Puskesmas Prambanan.
- b. Lingkungan Kerja berepengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial di Puskesmas Prambanan.
- c. Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Prambanan.

2. Mohamad Yusi Eko Saputro (2011) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtamarta Yogyakarta, penelitian ini menyimpulkan bahwa:

- a. Pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial di PDAM Tirtamarta Yogyakarta.
- b. Lingkungan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial di PDAM Tirtamarta Yogyakarta.
- c. Pemberian kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan di PDAM Tirtamarta Yogyakarta.

Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.
- H2: Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.
- H3: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.
- H4: Diduga terdapat pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Populasi pada penelitian ini berjumlah 90 karyawan yaitu karyawan di Kantor Dinas

Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. (Sugiyono, 2009). Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 90 karyawan. Kuesioner yang disebar sebanyak 90 dan yang kembali 81 kuesioner sisanya rusak/tidak kembali.

Definisi Operasional

1. Variabel Independen

a. Motivasi

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2001).

b. Kompensasi

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung (dalam bentuk uang) atau tidak langsung (dalam bentuk tunjangan insentif). Sebagai salah satu bagian penting dari manajemen sumber daya manusia, manajemen kompensasi sangat mempengaruhi kompetensi perusahaan (Riani, 2011).

c. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Menurut Simamora (1999) kinerja adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya dapat diukur (Sugiyono, 2009). Validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang di teliti, sehingga terdapat data yang valid.

Tipe validitas adalah validitas konstruk (*Construct Validity*) menentukan validitas alat pengukur dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh masing-masing item yang berupa pernyataan atau pertanyaan dengan skor totalnya, skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item, korelasi antar skor item dengan skor totalnya harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Bila semua item yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat disimpulkan bahwa alat pengukur tersebut mempunyai validitas. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan Construct yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas kontruksi yang baik (Sugiyono, 2009).

2. Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan pengukuran

data dua kali atau lebih gejala yang sama. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya. Uji ini diterapkan untuk mengetahui apakah responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk melihat reliabilitas instrumen akan di hitung *Alpha Cronbach* masing-masing instrumen. Menurut Arikunto (1995) variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,60$.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis data regresi linier berganda, merupakan analisis data yang menghubungkan dua variabel atau lebih untuk mengetahui besarnya pengaruh dari perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat dan dengan bantuan program SPSS 20. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dapat diketahui pengaruh variabel independen motivasi (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja karyawan (X3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Pengaruh antara variabel dependen diformulasikan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Nilai Konstanta

β = Koefisien Variabel

X1 = Motivasi

X2 = Kompensasi

X3 = Lingkungan Kerja

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen untuk menyatakan menolak atau menerima hipotesis.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka, H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika probabilitas $> 0,05$, H_0 diterima maka (tidak ada pengaruh)

Jika probabilitas $< 0,05$, H_0 ditolak maka (ada pengaruh)

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk menghitung signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka, H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika probabilitas $> 0,05$, H_0 diterima maka (tidak ada pengaruh)

Jika probabilitas $< 0,05$, H_0 ditolak maka (ada pengaruh)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Responden

Data Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	34	41,98%
Perempuan	47	58,02%
Jumlah	81	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari jumlah 81 responden dilihat dari karakteristik responden berdasar jenis kelamin sebanyak 34 orang (41,98%) berjenis kelamin laki-laki dan 37 (58,02%) orang berjenis kelamin perempuan.

Data Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 25 Tahun	5 orang	6,18 %
25-40 Tahun	36 orang	44,44%
> 40 Tahun	40 orang	49,38%
Jumlah	81 orang	100 %

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari jumlah 81 responden dilihat dari karakteristik responden berdasarkan usia sebanyak 5 orang (6,18%) berusia < 25 tahun, 36 orang (44,4%) berusia 25-40 tahun dan 40 (49,38%) berusia > 41 tahun.

Data Jabatan Responden

Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
Staf	39 Orang	48 %
Pengawas Ketenagakerjaan Pertama	5 Orang	6,2 %
Ka. Sub.Bag.Umum Kepegawaian	2 Orang	2,5 %
Kepegawaian	1 Orang	1,2 %
Ka.Sie	1 Orang	1,2 %
Tenaga Teknis RPS	1 Orang	1,2 %
Sub.Bag.Keuangan	5 Orang	6,2 %
UPT Panti Weda Budhi Darma	10 Orang	12,3 %
Sekretariat	1 Orang	1,2 %
Pengurus Barang	2 Orang	2,5%
Peksos	3 Orang	3,7%
Pengemudi Bagian Umum Kepegawaian	1 Orang	1,2%
Sub.Bag.ADP	1 Orang	1,2 %
Bidang Pengembangan Tenaga Kerja	9 Orang	11,1 %
Jumlah	81 Orang	100 %

Data dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari jumlah 81 responden dilihat dari karakteristik responden berdasarkan jabatan yaitu terdiri dari , Staf = 39 orang (48%), Pengawas Ketenagakerjaan Pertama = 5 orang (6,2%), Ka. Sub. Bagian Umum Kepegawaian = 2 orang (2,5%), Kepegawaian = 1 orang (1,2%), Ka. Sie = 1 orang (1,2%), Tenaga Teknis RPS = 1 orang (1,2%), Sub. Bag. Keuangan = 5 orang (6,2%), UPT Panti Weda Budhi Dharma = 10 orang (12,3%), Sekretariat = 1 orang (1,2%), Pengurus Barang = 2 orang (2,5%), Peksos = 3 orang (3,7%), Penegemudi Bagian Umum Kepegawaian = 1 orang (1,2%), Sub. Bag. Umum ADP = 1 orang (1,2%) dan Bidang

Pengembangan Tenaga Kerja= 9 orang (11,1%).

Data Usia Kerja Responden

Usia Kerja	Jumlah	Persentase (%)
<1 Tahun	8 Orang	9,9 %
1-10 Tahun	25 Orang	30,9%
>10 Tahun	48 Orang	59,2 %
Jumlah	81 Orang	100 %

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari jumlah 81 responden dilihat dari karakteristik responden berdasar usia kerja sebanyak 8 orang (9,9%) < 1 tahun, 25 orang (30,9 %) 1-10 tahun dan 48 orang (59,2%) > 10 Tahun.

Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

a. Variabel Motivasi (X1)

Variabel Motivasi (X1)

No	Indikator Kebutuhan Akan Prestasi		
	r hitung	r tabel	Ket
1	0,685**	0.361	Valid
2	0,691**	0.361	Valid
3	0,726**	0.361	Valid
4	0,498**	0.361	Valid
5	0,647**	0.361	Valid
No	Indikator Kebutuhan Akan Kekuasaan		
	r hitung	r tabel	Ket
1	0,681**	0.361	Valid
2	0,479**	0.361	Valid
3	0,869**	0.361	Valid
4	0,779**	0.361	Valid
No	Indikator Kebutuhan Akan Afiliasi		
	r hitung	r tabel	Ket
1	0,823**	0.361	Valid
2	0,747**	0.361	Valid
3	0,723**	0.361	Valid

b. Variabel Kompensasi (X2)

Variabel Kompensasi (X2)

No	Variabel Kompensasi		
	r hitung	r tabel	Ket
1	0,493**	0.361	Valid
2	0,560**	0.361	Valid
3	0,795**	0.361	Valid
4	0,911**	0.361	Valid
5	0,867**	0.361	Valid
6	0,762**	0.361	Valid

c. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Variabel Lingkungan kerja

No	Indikator Pewarnaan		
	r hitung	r tabel	Ket
1	0,908**	0.361	Valid
2	0,785**	0.361	Valid
No	Indikator Kebersihan		
	r hitung	r tabel	Ket
1	0,924**	0.361	Valid
2	0,858**	0.361	Valid
3	0,783**	0.361	Valid
No	Indikator Pengaturan Udara/Ventilasi		
	r hitung	r tabel	Ket
1	0,903**	0.361	Valid
2	0,867**	0.361	Valid
3	0,523**	0.361	Valid
No	Indikator Penerangan		
	r hitung	r tabel	Ket
1	0,692**	0.361	Valid
2	0,919**	0.361	Valid
3	0,496**	0.361	Valid
No	Indikator Keamanan		
	r hitung	r tabel	Ket
1	0,755**	0.361	Valid
2	0,642**	0.361	Valid
3	0,536**	0.361	Valid
No	Indikator Kebisingan		
	r hitung	r tabel	Ket
1	0,842**	0.361	Valid
2	0,930**	0.361	Valid

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja

No	Variabel Kinerja		
	r hitung	r tabel	Ket
1	0,481**	0.361	Valid
2	0,685**	0.361	Valid
3	0,819**	0.361	Valid
4	0,557**	0.361	Valid
5	0,637**	0.361	Valid
6	0,590**	0.361	Valid
7	0,857**	0,361	Valid
8	0,609**	0,361	Valid

2. Hasil Uji Reliabilitas

Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Pertanyaan

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha (Konstruk)	Keputusan
Motivasi	0,617	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,841	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,785	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,801	0,60	Reliabel

Berdasarkan ringkasan hasil uji kehandalan (reliabilitas) di atas, maka dapat diketahui nilai koefisien *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel nilainya > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dalam penelitian ini adalah handal dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig
X1	0,279	2,755	0,007
X2	0,225	2,108	0,038
X3	0,214	2,011	0,048
Konstan	1,021	1,434	0,156
F hitung = 6,997 Sign = 0,000			

Dari tabel di atas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 1,021 + 0,279x_1 + 0,225x_2 + 0,214x_3$$

a = 1,021, artinya jika tidak ada perubahan pada motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja (variabel bebas),

maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,021 sebagai nilai konstan untuk variabel terikat.

b₁ = 0,279, artinya setiap penambahan motivasi mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,279. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, semakin bertambah motivasi maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

b₂ = 0,225, artinya setiap penambahan kompensasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,225. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan, semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

b₃ = 0,214, artinya setiap penambahan lingkungan kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,214. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan

4. Hasil Uji Parsial (Uji T)

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil olah data menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan probabilitas 0,007 < 0,05, H₀ ditolak maka (ada pengaruh) dan nilai t hit > t tabel (2,755 > 1,990). Maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil olah data menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan

antara kompensasi terhadap kinerja. Ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel (2,108 > 1,990). Maka Ho ditolak dan Ha diterima Probabilitas 0,038 < 0,05, H0 maka ditolak.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil olah data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja. Ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel (2,011 < 1,990). Maka, maka Ho diterima, dan Ha ditolak dan probabilitas 0,048 < 0,05 maka H0 maka ditolak (ada pengaruh) artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Hasil Uji Simultan (Uji F)
Hasil Analisis Uji F

F	Sig
6,997	0,000

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi, kompensasi dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja secara bersama-sama. Ditunjukkan dengan nilai F hitung > F tabel (6,997 > 2,72. Maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Pembahasan

Berdasarkan teori dan alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, Uji t dan Uji F yang telah diuraikan sebelumnya, menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja.

Ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel dan F hitung > F tabel. Selanjutnya variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berdasarkan hasil analisis linear berganda variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena memiliki nilai koefesien bertanda positif. Maka hipotesis dalam penelitian ini, berdasarkan teori dan alat analisis data Uji t dan Uji F untuk variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara parsial dan simultan.

Data yang dikumpulkan berhasil membuktikan hipotesis dan berhasil membuktikan keterkaitan antara variabel X dan Y secara parsial maupun simultan, yaitu variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis Uji T menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ditunjukkan dengan nilai T hitung > t tabel (2,755 > 1,990) dan probabilitas 0,007 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.
2. Berdasarkan hasil analisis Uji T menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ditunjukkan dengan nilai t hitung < t tabel (2,108 > 1,990) dan probabilitas 0,038 > 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

3. Berdasarkan hasil analisis Uji T menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ditunjukkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,011 > 1,990$) probabilitas $0,048 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.
4. Berdasarkan hasil analisis Uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan nilai F hitung $> F$ tabel ($6,997 > 2,72$) dan probabilitas $6,997 > 0,000$. Maka H_0 ditolak, dan H_a diterima artinya berpengaruh signifikan antara variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

Saran

1. Bagi Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diajukan sebagai masukan di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta adalah kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan melakukan pemberian motivasi yaitu dapat dilakukan dengan berinteraksi dan berkomunikasi dengan karyawan, menjalin kerjasama yang baik ditempat kerja, pemberian kompensasi salah satunya dapat dilakukan dengan caramemberikan pelayanan kesehatan kepada karyawan dengan kata lain karyawan mendapatkan asuransi

ditempat bekerja, selain hal yang telah disebutkan di atas, lingkungan kerja merupakan hal pokok yang harus diperhatikan demi keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja di organisasi, menciptakan suasana kerja yang baik dan kondusif dapat dilakukan dengan menjaga kebersihan lingkungan, memperhatikan pewarnaan ruangan tempat bekerja, pengaturan udara/ventilasi, penerangan, kebisingan serta selalu menjaga keamanan tempat bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hendaknya melakukan penelitian dengan menggunakan faktor-faktor motivasi selain kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (1995). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamora, Henry. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.