

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta Tahun 2016

Herni Pujiati¹⁾, Lily Nabilah²⁾

Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin
Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Corresepondence author: hernipujiati@thamrin.ac.is

ABSTRACT

The Effect Of Work Environment And Compensation To Employee Performance On The Office Of Youth And Sports Dki Jakarta. Based on the results of this study explains that the influence of Work Environment on the performance of employees from the results of research values obtained Work Environment significantly influence Employee performance. The results of this study are supported by previous research conducted by Sugiarti (2012), Ferry Setiawan (2012), and I Putu Sedhana (2012) which said that the Work Environment has a significant positive effect on employee performance. Based on the results of this study explains that the influence of compensation on the performance of employees from the results of compensation research has a significant effect on employee performance. The results of this study are supported by previous research conducted by Wayan Niko Susanta (2013), Agiel Puji Damayanti (2013) which said that Compensation has a significant positive effect on employee performance. Based on the results of this study explained that the Work Environment and Compensation have a positive effect on the performance of employees from the results of research values obtained Work Environment and Compensation positively and significantly affect the performance of employees. The results of this study are supported by previous research conducted by Sugiarti (2012), Ferry Setiawan (2012), and I Putu Sedhana (2012) which said that the Work Environment has a significant positive effect on Employee performance, and this research is supported by previous research conducted by Wayan Niko Susanta (2013), Agiel Puji Damayanti (2013) who said that organizational commitment has a significant positive effect on employee performance. Based on the results of the above research and previous research and the results of the coefficient of determination as a whole can be concluded that the variables Work Environment and Compensation has a positive and significant impact on the performance of Employees On DKI Jakarta Youth and Sports Office.

Keywords : *Work Environment, Compensation, Employee Performance.*

Latar Belakang

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Menurut Yuhalsari (2012:2) kinerja pegawai dapat meningkat jika pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama. Salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai Dinas pemuda dan olahraga provinsi

DKI Jakarta adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan berbagai situasi dan kondisi yang terdapat disekitar tempat kerja baik yang menyangkut aspek fisik, aspek non fisik, maupun aspek psikologis. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik meliputi keramahan sikap para pegawai dan sikap saling menghargai dan menjadi syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya bisa meningkatkan kinerja secara terus menerus. Permasalahan kinerja pegawai tidak terlepas dari apa yang diterima pegawai itu sendiri. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai, jika hak dari pegawai dapat terpenuhi kinerja pegawai juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Menurut Yusnaena (2012:2: kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan atau organisasi guna mencapai tujuan. Sistem kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kinerja pegawainya. Jika perusahaan atau organisasi tidak memberikan kompensasi yang sesuai dan tidak tepat waktu akan terjadi sebaliknya yaitu kinerja pegawai akan rendah. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Dki Jakarta"

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta; Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta; Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta.

Kerangka Teori

Kinerja

Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan, Menurut supardi dalam Subekhi dan Muhamad Jauhar (2012:193) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya”. Senada dengan hal tersebut, Robert dan Jhon (2012:82) mendefinisikan “Kinerja atau produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan. Menurut Gorda dalam Dhermawan (2012:174) “Kinerja pegawai dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Perusahaan atau organisasi akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja pegawai meningkat.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektifitas kerja yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Pengertian lingkungan kerja sebagaimana dirumuskan oleh Yuda dalam Nitisemito (2011:17) bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan beban-beban pekerjaannya”.

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapat laba yang terjamin. Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut Leklikwati dalam Damayanti (2013:155) “kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Senada dengan hal tersebut, Rivai dalam Fahria (2012:19) mengatakan bahwa “kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Berdasarkan kedua pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa

yang diberikan pada perusahaan. Menurut Hasibun (2013, 117) berpendapat bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung dan tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sugiarti (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai	Lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja pegawai
2	IWayan Niko Susanta (2013)	Pengaruh kompensasi terhadap dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada jasa konstruksi di Denpasar.	Kompensasi, Kepemimpinan, dan Kinerja	Pengaruh antara Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja adalah signifikan
3	Agiel Puji Damayanti (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan daerah air minum (PDAM)	Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja	Ada pengaruh yang signifikan Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan
4	Ferry Setiawan (2012)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi, Lingkungan kerja dan kinerja	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5	Mega Arum Yunanda (2010)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air	Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Penelitian ini menjelaskan hubungan dan pengaruh beberapa variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja

6	Dwi Agung Nugroho Arianto (2010)	Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar	Kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
7	Ayesha Aslam, Amna Ghaffar, Tahleel Talha, Hina Mushtaq (2015)	Impact Of Compensation And Reward System On The Performance Of An Organization : An Empirical Study On Banking Sector Of Pakistan	Compensation, Employee Performance, Motivation, incentives	The research shows that the most significant variable in the research is reward and compensation it shows a great effect on the employee performance It boosts up the efficiency of employees on the contrary the variables motivation and incentives contribute least to the employee performance
8	Idaya Husna Mohd, Maimunah Mohd Shah, And Nor Shafiqah Zailan (2016)	How Work Environment Effects The Employee Engagement In A Telecommunication Company	Employee Engagement, Reward, Work Life Balance, Work Environment	The result of this research show that work environment is the most influential factor that contributes toward employee engagement and this followed by rewards and work – life balance consequently
9	Mr. Abdul Hameed, Mphil, Muhammad Ramzan, Hafiz M. Kashif Zubair, Ghazanfar Ali, Muhammad Arslan, (2014)	Impact Of Compensation On Employee Performance (Empirical Evidence From Banking Sector Of Pakistan)	Salary, Rewards, Inderect Compensation And Employee Performance	The result of this research shows that all independent variable have significant and positive impact on employee performance.
10	Sheila Wambui Njoroge and Josephat Kwasira (2015)	Influence Of Compensation And Reward On Performance Of Employees At Nakura Country Government	Influence, Compensation, Reward, Performance Employees	The result of this research the overall findings reveal appreciable influence of the compensation and reward on employee performance based on the observation it would be noted that having competitive remuneration in isolation would not greatly influence employees performance

11	Samuel Tulenan (2015)	The Effect Of Work Environment And Compensation Toward Employee Performance At The Office Of State Assets And Auction Service Manado	Compensation, Work Environment, Employee Performance	The result of this research work environment and compensation and significantly influence the employee performance but compensation does not have significant influence on employee performance
12	M Tafique Tahir (2015)	Impact Of Working Environment On Employee's Productivity: A Case Study Of Banks And Insurance Companies In Pakistan	Work Environment, Workers Productivity, Recognition Plan	The result of this research that working environment is helpful increasing employees level of productivity. A working environment that has positive impact on employees level of productivity in the organization

Metode Penelitian

Data yang diperoleh selama pengumpulan data di lapangan kemudian dianalisis dengan menggunakan statistic deskripsi. Statistic deskripsi berupa distribusi frekuensi digunakan untuk menyajikan karakteristik responden, analisis deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan pada kuesioner. Pada teknik analisis ini seluruh variabel yang diteliti dideskripsikan dengan menggunakan nilai rata-rata dan presentase dari skor jawaban responden. Menurut Sugiyono (2013:115), 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. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2013:116). Untuk membuktikan kebenaran jawaban yang masih sementara (hipotesis), maka penulis melakukan pengumpulan data pada semua anggota populasi, karena populasi relative kecil. Karena jumlah populasi yang relative kecil, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *Sampling Jenuh*. yaitu suatu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode Analisa Data

Dalam analisis deskriptif akan dilakukan teknik penyajian data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, grafik, polygon dan histogram untuk variable penelitian. Menurut Sugiyono (2016:147) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis

data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Untuk analisis deskriptif digunakan program komputer statistik SPSS 21. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana ketepatan dan ketelitian antara hasil pengukuran dari variabel yang diteliti dengan teori. Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2016:125) menerangkan dari hasil pengujian tingkat validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Dari analisis regresi linier sederhana diperoleh koefisien regresi, nilai t hitung dan tingkat signifikansi yang ditampilkan pada tabel **Coefficients^a** berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,487	4,041		2,595	,012
kompensasi	,767	,095	,750	8,086	,000

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Pengujian hipotesis melalui analisis regresi diperoleh hasil perhitungan terlihat pada tabel diperoleh persamaan garis regresi yang mempresentasikan pengaruh X_2 terhadap variabel Y, yaitu :

$$Y = 10,487 + 0,767x_1$$

- Nilai konstanta adalah 10,487 artinya apabila variabel Kompensasi bernilai nol (tidak ada) maka kinerja Pegawai akan bernilai 10,487.
- Nilai koefisien bx_1 adalah 0,767 yang artinya apabila variable Kompensasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,767.

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara individual terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan

membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Nilai t tabel (lihat tabel uji t) dalam penelitian ini adalah 2,00 ($dk = n-k-1$, $dk = 53-2-1 = 50$) dengan tingkat probabilitas signifikansi α sebesar $0,05/2=0,025$. Hasil analisis uji t berdasarkan tabel 4.16 pada halaman 76 di atas adalah Nilai t_{hitung} pada variabel Kompensasi (x_2) adalah 8,086 dengan tingkat signifikansi 0. Karena nilai t hitung $8,086 >$ nilai t_{tabel} 1,67412 dan tingkat signifikansinya $0 <$ probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$, maka h_0 di tolak dan h_a diterima. Dengan kata lain, pernyataan pada H_1 yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja Pegawai adalah diterima. Hal ini juga berarti bahwa variabel Kompensasi secara individual berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai.

Koefisien korelasi pada pengujian hipotesis ini dapat dilihat pada tabel **Model Summary^b** berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750 ^a	,562	,553	2,38645

a. Predictors: (Constant), kompensasi

b. Dependent Variable: kinerjapegawai

Berdasarkan tabel 4,17 di atas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (R) adalah 0,750. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara variabel Lingkungan Kerja dan kinerja Pegawai dan hubungannya adalah kuat. Dan koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 0,562 yang artinya bahwa variabel Kompensasi (X_2) memberi kontribusi atau pengaruh sebesar 56,2% terhadap kinerja Pegawai dan sisanya 43,8% adalah pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diamati

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pengaruh variable independen (Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap variabel dependen (kinerja Pegawai) dengan menggunakan uji regresi berganda di sajikan dalam table **Coefficients^a** berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,629	4,277		,849	,400
lingkungankerja	,404	,125	,363	3,229	,002
kompensasi	,524	,115	,512	4,556	,000

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam table diatas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi:

$$Y=3,629 + 0,404x_1 + 0,524x_2$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta adalah 3,629 artinya apabila variable Lingkungan Kerja dan Kompensasi bernilai nol (tidak ada) maka kinerja Pegawai akan bernilai 3,629
- Nilai koefisien Lingkungan Kerja adalah (0,404) artinya setiap peningkatan 1% Lingkungan Kerja akan meningkatkan kinerja Pegawai dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai negative artinya berpengaruh negative antara Lingkungan Kerja dengan kinerja Pegawai, semakin meningkat Lingkungan Kerja maka semakin meningkat kinerja Pegawai.
- Nilai koefisien Kompensasi adalah 0,524 artinya setiap peningkatan 1% Kompensasi sementara variabel-variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 52,4%. Korelasi ganda (*multiple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen. Koefisien determinasi untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap dependen. Hasil perhitungan korelasi ganda menggunakan spss 23.0 dala table **Model Summary^b** sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 ^a	,637	,623	2,19244

a. Predictors: (Constant), kompensasi, lingkungankerja

b. Dependent Variable: kinerjapegawai

Berdasarkan hasil perhitungan dengan spss 23.0 di dapatkan hasil koefisien korelasi ganda (r) sebesar 0,798 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan antar variabel kinerja Pegawai dengan variabel independennya yaitu Lingkungan Kerja dan Kompensasi adalah

hubungan sangat kuat. Sementara hasil analisis koefisien determinasi (r^2) dengan nilai 0,637 yang berarti secara bersama-sama kedua variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Kompensasi) memberi kontribusi atau pengaruh sebesar 63,7% terhadap kinerja Pegawai dan sisanya 36,3% adalah pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diamati. Uji F digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Uji f dapat dilakukan dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} , jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam penelitian ini, tingkat probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$. f_{tabel} dapat dicari pada (lihat tabel uji f) pada probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$, dimana df_1 didapat dari $k-1$ yaitu $df_1 = 3-1 = 2$ (k adalah jumlah variabel), dan df_2 didapat dari $n-k$ yaitu $30-3 = 27$, sehingga didapat F tabel ANOVA^a sebesar 3,32.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	422,491	2	211,245	43,947	,000 ^b
	Residual	240,339	50	4,807		
	Total	662,830	52			

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

b. Predictors: (Constant), kompensasi, lingkungankerja

Dari tabel diatas, hasil output uji f diatas, dapat dilihat bahwa nilai f_{hitung} 43,947 dengan tingkat signifikansi 0. Karena nilai f_{hitung} 43,947 $>$ f_{tabel} 3,17 dan tingkat signifikansinya $0 <$ probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variable kinerja Pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: a. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta. b. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta. c. Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta. d. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Koefisien Determinasinya Sebesar 73,7%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis mencoba memberikan saran-saran untuk diperhatikan bagi pihak-pihak yang terkait di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta, adapun saran-saran yang penulis berikan adalah: 1. Lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta sudah cukup baik, sehingga pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta perlu mempertahankannya dengan membangun iklim kerja yang lebih mendukung lingkungan kerja dan kompensasi untuk mempengaruhi pegawai dalam peningkatan kinerjanya. 2. Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta perlu merumuskan Lingkungan kerja dengan jelas, yaitu dengan menuangkannya dalam suatu pedoman tingkah laku secara tertulis agar dapat mempersatukan kesepahaman dengan pegawai dalam bekerja. Dan memberikan Apresiasi bagi pegawai yang bekerja dengan baik agar Kompensasi dapat berjalan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Adam, I Indrawijaya. 2002. Perilaku Organisasi. Bandung :SinarBaru Algesindo.
2. Agus Dwi Nugroho, Kunartinah, 2012, Analisa Pengaruh Kompensasi dan pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Jurnal Bisnis dan Ekonomi, September 2012, Hal 153 – 169 Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-126 53.
3. Anoraga, Panji, 2001, PsikologiKerja, Penerbit PT. RinekaCipta, Jakarta Ashar, S
4. Munandar.(2010). Perilakuorganisasi. Jakarta: Universitas Indonesia
5. Dr. Drs. Ngatno,MM.(2015)Metode Penelitian Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang
6. Carmeli, A. and A. Freund, 2004, “Work Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance: An Empirical Investigation”, International Journal of Organization Theory and Behavior, Fall, Vol 7 No 3
7. Ekayadi, Septyaningsih. 2009. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rimbajati Citrakarya ww.gunadarma.ac.id/library/graduate/economy/2009/artikel_11205542.pdf
8. Hasibuan, Malayu S.P. 2010. OrganisasidanMotivasi.Jakarta : PT BumiAksara
9. Hasibuan, H. Malayu SP. (2001). ManajemenSumberDayaManusia. Jakarta Penerbit: BumiAksara

10. Indrawijaya, Adam Ibrahim. (2010). Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama.
- Martin, et al, James G. 2005. Secrets of Management (Rahasia Manajemen Diterjemahkan Oleh Andreas Winardi,
11. Mangkunegara , A. Anwar. 2005 edisi dua .Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
12. Masrukhindan Waridin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 7, No. 2.