

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI,
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

PUTRI AJRINA

130461201005



SKRIPSI

**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MARITIM RAJA ALI HAJI

2017

ABSTRAK

Putri Ajrina, 2017 : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau. Tim Promotor : Dra. Marlia Saridewi., MM, dan Lia Suprihartini, SE., MM

Secara garis besar tujuan dari penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPBD Kepri, (2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BPBD Kepri, (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kepri, (4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kepri. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 24 responden yang diambil dari bagian Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada BPBD Kepri. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Dari hasil pengisian kuesioner, penulis dapat mengetahui jawaban dari pegawai ASN BPBD Kepri. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Lingkungan kerja tidak ada pengaruh signifikan antara variable Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai BPBD Kepri, (2) Kompensasi tidak ada pengaruh signifikan antara variable Kompensasi terhadap Kinerja pegawai BPBD Kepri, (3) Motivasi ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai ASN BPBD Kepri.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Putri Ajrina, 2017 : The Effect of Work Environment, Compensation, and Motivation on Employee Performance at Regional Disaster Management Agency (BPBD) Riau Islands Province. Promoters Team : Dra. Marlia Saridewi., MM, dan Lia Suprihartini, SE., MM

In general, the purpose of this research are: (1) To know the influence of work environment on employee performance at BPBD Kepri office, (2) To know the effect of compensation on employee performance at BPBD Kepri, (3) To know the influence of motivation on employee performance At BPBD Kepri, (4) To know the influence of work environment, compensation, and motivation together to the performance of employees at BPBD Kepri. This study used a sample of 24 respondents who were taken from the Employees of State Civil Apparatus On BPBD Kepri. Data collection techniques used in this study by using questionnaires. From the results of filling questionnaires, the authors can know the answers of employees ASN BPBD Kepri. The results of this study indicate that: (1) Work environment there is no significant influence between the Working Environment variable on the Performance of BPBD Kepri employees, (2) Compensation no significant influence between the Compensation variable on the Performance of BPBD Kepri employee, (3) Between the variables of motivation on the performance of employees of ASN BPBD Kepri.

Keywords : Work Environment, Compensation, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap instansi organisasi. Pengelolaan SDM dapat dikatakan sebagai kelompok kerja yang efektif dan efisien serta menambah nilai terhadap kinerja instansi organisasi itu sendiri. Oleh karenanya setiap instansi organisasi, apakah itu swasta maupun kantor pemerintah seperti halnya Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang untuk selanjutnya di dalam penulisan disebut BPBD Kepri, hendaknya juga didukung dengan kinerja yang optimal dari Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Menurut Edy Sutrisno (2010) kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Lingkungan kerja menurut Sutrisno (2010) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan. Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008) merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Motivasi menurut Mangkunegara (2009) merupakan keadaan atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Moehariono (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Memperhatikan penjelasan tersebut maka penelitian ini akan mengkaji berkaitan dengan lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja

seluruh pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau. Sehingga judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kepri?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kepri?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kepri?
4. Apakah lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kepri?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini, meliputi :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPBD Kepri.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BPBD Kepri.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kepri.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kepri.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) adalah suatu tempat yang terdapat beberapa kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung. Fasilitas pendukung dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan instansi sesuai dengan visi dan misi instansi.

Kompensasi

Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008) merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Kompensasi berbentuk uang artinya gaji yang dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai yang bersangkutan.

Motivasi

Motivasi menurut Wibowo (2010) merupakan suatu dorongan kepada perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan keinginan yang kuat ke suatu tujuan organisasi yang telah disesuaikan dengan kemampuan upaya dalam memenuhi kebutuhan tersendiri.

Kinerja

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2009) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada setiap pegawai. Kinerja setiap pegawai itu dapat berpengaruh beberapa diantaranya seperti lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, dll.

HIPOTESIS

Berdasarkan dengan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis didalam penelitian ini adalah :

H1 : Lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kepri. Semakin buruk lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik.

H2 : Kompensasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kepri. Semakin buruk kompensasi maka kinerja pegawai akan semakin baik

H3 : Motivasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kepri. Semakin baik motivasi maka kinerja pegawai akan semakin buruk.

H4 : Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kepri.

METODE PENELITIAN

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau. Dengan lingkup batasan

penelitian pada seluruh pegawai tentang lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap hasil kinerja pegawai.

Memperhatikan jumlah pegawai ASN BPBD Kepri sebanyak 24 orang. Maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian Kuantitatif menurut Sugiono (2009) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

METODE PENGUMPULAN DATA

Data Primer

Data primer adalah data yang berbentuk verbal yang diucapkan secara lisan, gerakan atau perilaku yang dilakukan oleh subyek penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Teknik Kuesioner

Teknik Kuesioner dijelaskan oleh Sugiyono (2008) merupakan cara mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan yang terperinci terhadap responden yang terpilih sebagai unit observasi terkecil. Teknik kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan ataupun pertanyaan tertulis kepada responden.

b. Observasi

Iskandar (2008) menjelaskan bahwa observasi merupakan metode yang digunakan untuk mengamati, memahami suatu peristiwa atau masalah secara cermat mendalam dan terfokus terhadap subjek yang diteliti, baik secara formal ataupun santai.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil dari teknik pengumpulan data yang mempermudah data primer. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013) dokumentasi adalah catatan yang berbentuk tulisan, gambar, atau karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan seperti sejarah kehidupan, biografi, kebijakan, peraturan.

HASIL PENELITIAN

Analisis Statistik Deskriptif

Sugiono (2014) menjelaskan bahwa statistik merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan data yang sudah terkumpul. Dari penjelasan tersebut, diketahui bahwa variabel bebas (X) adalah Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi, sedangkan variabel (Y) adalah Kinerja Pegawai. Penelitian ini telah dilakukan terhadap 24 responden melalui penyebaran kuesioner.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LINGKUNGAN KERJA	24	16	25	20.42	2.620
KOMPENSASI	24	19	30	23.58	3.374
MOTIVASI	24	11	20	16.12	2.419
KINERJA	24	8	15	12.58	2.020
Valid N (listwise)	24				

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 22 (data diolah, 2017)

HASIL UJI KUALITAS DATA

Uji Validitas

Arikunto (2010) menjelaskan bahwa Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Tetapi instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
	Lingkungan Kerja			
1	1	0,788	0,404	Valid
2	2	0,735	0,404	Valid
3	3	0,788	0,404	Valid
4	4	0,687	0,404	Valid
5	5	0,455	0,404	Valid
	Kompensasi			
6	1	0,708	0,404	Valid

7	2	0,544	0,404	Valid
8	3	0,708	0,404	Valid
9	4	0,744	0,404	Valid
10	5	0,665	0,404	Valid
11	6	0,670	0,404	Valid
	Motivasi			
12	1	0,858	0,404	Valid
13	2	0,790	0,404	Valid
14	3	0,858	0,404	Valid
15	4	0,586	0,404	Valid
	Kinerja			
16	1	0,940	0,404	Valid
17	2	0,826	0,404	Valid
18	3	0,940	0,404	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 22 (data diolah, 2017)

Uji Reabilitas

Reabilitas menurut Sugiyono (2014) berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Untuk mengukur reabilitas pengamatan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (α) dengan menggunakan alat bantu uji statistik SPSS 22. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika memberikan alpha cronbach $> 0,60$.

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,727	Reliabel
Kompensasi	0,746	Reliabel
Motivasi	0,748	Reliabel
Kinerja	0,874	Reliabel

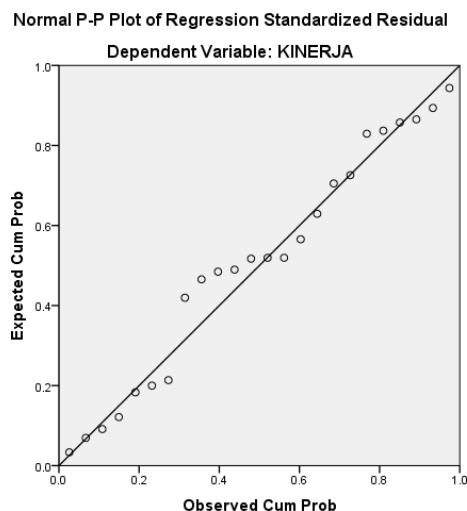
Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 22 (data diolah, 2017)

HASIL Uji ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Menurut Situmorang (2008) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui kepastian bahwa distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan pendekatan Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

Uji Normalitas dengan Grafik P-Plot



Hasil Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		24
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.93250481
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.094
	Negative	-.130
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 22 (data diolah, 2017)

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2012) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi perbedaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.368E-15	1.023		.000	1.000
	LINGKUNGAN KERJA	.000	.235	.000	.000	1.000
	KOMPENSASI	.000	.077	.000	.000	1.000
	MOTIVASI	.000	.225	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: AbsolutResidual

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011) bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi akan ditemukan korelasi antar variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Motivasi (X_3). Ghozali (2006) juga menjelaskan bahwa dalam model regresi yang baik, sebaiknya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk membuktikan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat melalui nilai r^2 lebih kecil dari nilai koefisien determinasi (R^2).

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficient Correlations^a

Model		MOTIVASI	KOMPENSASI	LINGKUNGAN KERJA
1	Correlations	MOTIVASI	.081	-.899

	KOMPENSASI	.081	1.000	-.473
	LINGKUNGAN KERJA	-.899	-.473	1.000
Covariances	MOTIVASI	.051	.001	-.048
	KOMPENSASI	.001	.006	-.009
	LINGKUNGAN KERJA	-.048	-.009	.055

a. Dependent Variable: KINERJA

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Kurniawan (2008) merupakan metode statistika yang digunakan untuk membentuk model hubungan antara variabel Y dengan satu atau lebih dengan variabel X. Analisis ini memiliki 3 kegunaan yaitu, untuk tujuan deskripsi dari fenomena data atau kasus yang sedang diteliti, untuk tujuan prediksi dan untuk tujuan control.

Rumus Linier Berganda :

$$Y = a + (b_1X_1) + (b_2X_2) + (b_3X_3) + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b₁,b₂,b₃ : Koefisien regresi

X₁ : Lingkungan Kerja

X₂ : Kompensasi

X₃ : Motivasi

e : Standar error

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.652	.955		2.778	.012
	LINGKUNGAN KERJA	-.400	.270	-.519	-1.481	.154
	KOMPENSASI	-.211	.069	-.352	-3.046	.006
	MOTIVASI	1.431	.242	1.714	5.914	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4.16 terdapat persamaan linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,652 + (-0,400) + (-0,211) + 1,431 + e$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda pada tabel diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 2,652 artinya variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi (X3) memiliki arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja (Y).
2. Koefisien untuk Lingkungan Kerja (X1) sebesar (-0,400) artinya apabila lingkungan kerja (X1) mengalami kenaikan 1, maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,400 dengan asumsi Kompensasi, Motivasi nilainya tetap.

3. Koefisien untuk Kompensasi (X2) sebesar (-0,211) artinya apabila kompensasi (X2) mengalami kenaikan 1, maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,211 dengan asumsi Lingkungan Kerja, Motivasi nilainya tetap.
4. Koefisien untuk Motivasi (X3) sebesar 1,431 artinya apabila motivasi (X3) mengalami kenaikan 1, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 1,431 dengan asumsi Lingkungan Kerja dan Kompensasi nilainya tetap.

UJI HIPOTESIS

Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2012) menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model untuk menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil merupakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.941	.932	.527

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA

Uji F

Sugiono (2008) menjelaskan bahwa uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersamaan pada variabel terikat. Selain itu model linier yang digunakan sudah benar atau belum.

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.280	3	29.427	105.971	.000 ^b
	Residual	5.554	20	.278		
	Total	93.833	23			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA

Uji T

Ghozali (2011) menjelaskan bahwa hipotesis secara parsial dapat digunakan dengan menggunakan rumus uji t. Tujuannya untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh pada masing-masing variabel X_1 , X_2 , dan X_3 (lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.018	1.023		2.949	.008
	LINGKUNGAN KERJA	-.748	.235	-.970	-3.182	.005
	KOMPENSASI	-.165	.077	-.287	-2.137	.045
	MOTIVASI	1.780	.225	2.133	7.910	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berikut ini merupakan penjelasan hasil uji t pada tabel diatas, sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

$t_{hitung} (-3,182) < t_{tabel} (2,085)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima. Jadi variabel independen (X1) berpengaruh signifikan dalam hubungan antar variabel yang bersifat negatif. Dalam hal ini terdapat anomaly yang mana diduga variabel Lingkungan Kerja untuk BPBD Kepri adalah lebih tepat jika di uji pada Lingkungan Kerja real di tempat atau lokasi terjadinya bencana.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

$t_{hitung} (-2,137) < t_{tabel} (2,085)$, maka H_0 diterima H_2 ditolak. Jadi variabel independen (X2) berpengaruh signifikan dalam hubungan antar variabel yang bersifat negatif.

3. Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y)

$t_{hitung} (7,910) > t_{tabel} (2,085)$, maka H_0 ditolak H_3 diterima. Jadi variabel independen (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada BPBD Provinsi Kepulauan Riau maka diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan yaitu sebesar -1,481 terhadap kinerja karyawan BPBD Kepri.

- b. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan yaitu sebesar -3,046 terhadap kinerja karyawan BPBD Kepri.
- c. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan yaitu sebesar 5,914 terhadap kinerja karyawan BPBD Kepri.
- d. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi secara bersamaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPBD Kepri.

Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka ada beberapa saran yang akan diberikan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Oleh karena hasil variabel lingkungan kerja terhadap kinerja di BPBD Kepri menunjukkan berpengaruh signifikan dalam hubungan antar variabel yang bersifat negatif. Maka disarankan untuk penelitian berikutnya pada variabel lingkungan kerja di BPBD Kepri disarankan untuk meneliti lingkungan kerja di uji pada lingkungan kerja real di tempat atau lokasi terjadinya bencana.
2. Oleh karena hasil variabel kompensasi terhadap kinerja di BPBD Kepri menunjukkan berpengaruh signifikan dalam hubungan antar variabel yang bersifat negatif. Hal ini dapat dikaji lebih lanjut apakah dipengaruhi oleh faktor integritas, kepribadian, loyalitas, dan kemanusiaan yang tinggi dari orang-orang yang bekerja di BPBD Kepri.

3. Untuk penelitian berikutnya disarankan agar responden penelitian berjumlah minimal 30.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, 2012 “Anggap Pegawai Aset, Kunci Sukses Perusahaan”.
- Arikunto, 2010 “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”, Edisi Revisi 2010, Jakarta: Rineka Cipta.
- BPBD Provinsi Kepulauan Riau, 2011 “Rencana Strategis Tahun 2010-2015”, Tanjungpinang.
- Ghozali, 2011 “Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS”, Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____, 2011 “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19”, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, 2008 “Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”, edisi kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Ishak dan Tanjung, 2003 “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta: Universitas Trisakti.
- Iskandar, 2008 “Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif). Jakarta : GP Press.
- Kurniawan, 2008 “Regresi Linier (Linear Regression), Jurnal, Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria.
- Manasse Malo, 1985 “Metode Penelitian Sosial”, Jakarta:Karunia
- Malayu S.P. Hasibuan, 2008 “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2009 “Manajemen Sumber Daya Manusia”, cetakan kesembilan, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, 2009 “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”, Penerbit Ghalia Indonesia.

- Sedarmayanti, 2009 “Pengembangan Kepribadian Pegawai”, Bandung: CV.Mandar Maju.
- _____, 2009 “Tata Kerja dan Produktivitas Kerja”, Bandung: CV.Mandar Maju.
- Simanjuntak, 2011 “Manajemen dan Evaluasi Kinerja”, Jakarta: FE Universitas Indonesia.
- Sri Sedyaningsih, 2014 “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.CITRA SUKSES ERATAMA, Tangerang” Universitas Terbuka.
- Sugiyono, 2008 “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & R&D, Bandung, Alfabeta”.
- Sukmadinata, 2009 “Metode Penelitian Pendidikan”, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Sunyoto Danang, 2012 “Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)”, Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, 2009 “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta : Kencana.
- _____, 2010 “Manajemen Sumber Daya Manusia” Edisi 1, Cetakan Kedua, Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwanto dan Priansa, 2011 “Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis”. Bandung: Alfabeta
- Wibowo, 2010 “Manajemen Kinerja”, Edisi ketiga, Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.