



ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN POLITEKNIK API YOGYAKARTA

Tri Wahyudi
Politeknik API Yogyakarta

Abstrak

Subjek penelitian ini adalah karyawan politeknik API Yogyakarta yang ditetapkan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja. Sampel penelitian ini berupa saturasi atau sensus sampling. Instrumen penelitian menggunakan SPSS windows 17.0 dan analisis inferensial menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil dari penelitian yaitu: 1) lingkungan kerja dan motivasi berdampak positif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) kompensasi berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi berdampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. 4) kepuasan karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi dengan klasifikasi model struktural moderat. 5) kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja dengan model struktural klasifikasi moderat.

Kata kunci: lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, kinerja

Analysis of The Effect of Work Environment, Compensation and Motivation Factors and Job Satisfaction on The Performance of Employees of The Polytechnic Api Yogyakarta College

Abstract

This research Subjects was employees of the Polytechnic API Yogyakarta on order to determine the effect of the work environment, compensation and motivation of the job satisfaction and employee on performance through job satisfaction mediated. The sample of this study is saturated or census sampling. Instrument test equipment using SPSS for Windows 17.0 and inferential analysis using SmartPLS 3.0. The Results of the study: 1) The work environment and motivation is positive but not significantly effect the job satisfaction. 2) Compensation is negative and not significantly effect the job satisfaction. 3) Work environment, compensation and motivation is positive but not significantly effect on the performance 4). Employee satisfaction is influenced by the work environment, compensation and motivation with the classification of the moderate structural model. 5). Employee performance is influenced by the work environment, compensation, motivation and the job satisfaction with moderate classification structural models.

Keywords: *Work Environment, Compensation, motivation, job satisfaction, performance*

LATAR BELAKANG

Perguruan tinggi dituntut untuk mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan zaman, regulasi pemerintah dan tuntutan konsumen maupun stakeholder. Politeknik API sebagai salah satu perguruan tinggi swasta di Yogyakarta yang sudah lama berdiri dengan SK ijin pendirian 01/D/0/1997, terus berbenah disektor pelayanan agar tetap bertahanan dan mampu bersaing secara kompetitif. Visi lembaga “Menjadi salah satu penghasil sumber Daya manusia yang berkualitas di bidang pariwisata dan perpajakan”. Untuk mewujudkan cita-cita tersebut, maka karyawan memegang peranan yang cukup penting, bahkan merupakan salah satu ujung tombak eksistensi lembaga. Jumlah karyawan saat ini di Politeknik API 39 orang. Berdasarkan kelompok usia pegawai, 3 orang berusia diatas 50 tahun, 29 orang berusia antara 40 - 50 tahun, sisanya 7orang berumur. Sedangkan berdasarkan latar belakang pendidikan 4 orang S-1, 15 orang D3 sisanya 20 orang SMA.

Karyawan dalam beraktivitas tentu diperlukan lingkungan kerja yang nyaman dan memadai agar karyawan dapat bekerja maksimal. Bahkan menurut Menurut Hasibuan (2000), perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Langkah lembaga yang responsif untuk memberikan lingkungan kerja yang baik yaitu dengan memperbarui atau meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana maupun prasarana operasional. Sedangkan sarana pendukung operasional belum tersentuh seperti warna dinding yang

terlihat kusam dan tanaman di area kampus yang kurang tertata dengan baik memberikan rasa kurang nyaman di kampus.

Selain lingkungan kerja komponen lain yang sangat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Hasibuan (2008). Bentuk kompensasi yang diterima oleh karyawan Politeknik API secara rutin adalah gaji, tunjangan keluarga, transport dan asuransi yang diberikan setiap bulan. Kompensasi yang lain yang adalah uang kepanitiaan, lembur serta bonus. Sistem penggajian menggunakan aturan kepegawaian yang berdasarkan lama kerja, ijazah terakhir dan ketrampilan khusus yang dimiliki oleh karyawan. Sedangkan kompensasi yang bersifat berkala misalnya kepanitiaan, sistem yang digunakan dalam penilaian kompensasi dengan pembobotan berdasarkan beban kerja dan tanggungjawab atas pekerjaannya. Langkah untuk meningkatkan kesejahteraan khususnya dari sisi gaji bagi karyawan memang saat ini sedang dikaji kembali, seiring dengan meningkatnya jumlah mahasiswa baru di Politeknik API dengan harapan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan motor dari kinerja, tatkala tingkat motivasi rendah maka akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja. Menurut Maslow dalam Hariandja (2002) ada beberapa motivasi karyawan dalam berkerja seperti untuk memenuhi kebutuhan dasar untuk hidup, kebutuhan rasa aman dalam bekerja dan masa depan, kebutuhan sosial, penghargaan atau prestasi dan aktualisasi. Penurunan motivasi kerja karyawan terlihat dari kurang disiplinnya masuk ruang kerjanya masing-

masing sesuai dengan aturan lembaga dan pasifnya karyawan terhadap permasalahan yang di hadapi lembaga.

Kepuasan kerja merupakan salah satu bagian yang penting dalam suatu lembaga. Menurut Mangkunegara (2005) Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Ketika karyawan merasa kurang puas tentu akan berpengaruh terhadap kinerja bahkan akan keluar dari organisasi. Fenomena yang terjadi dalam dalam tiga tahun terakhir ada tiga karyawan yang mengundurkan diri dan pindah lembaga lain. Berdasarkan informasi dari bagian Pembantu direktur II (20 Agustus 2015) alasannya karena ingin berkariere di tempat lain. Hal ini memberikan gambaran bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap Politeknik API. Langkah-langkah yang diambil pimpinan untuk memberikan kepuasan kepada karyawan dengan mengadakan pelatihan serta rolling untuk penyegaran dan penempatan kembali berdasarkan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2006). Tolok ukur dari kinerja di politeknik API adalah seberapa jauh karyawan mampu mengerjakan sesuai dengan standart opreasional yang berlaku dilembaga. Secara kuantitas memang jumlah pekerjaan yang dikerjakan telah sesuai dengan SOP, namun dari sisi kualitas masih kurang. Munculnya keluhan dari mahasiswa dan *stakeholder* tentang kwalitas layanan yang kurang bagus, selain itu sedikit karyawan yang bersedia diajak

lembur dengan alasan ada pekerjaan lain. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan belum sesuai harapan lembaga. Langkah yang diambil pimpinan untuk meningkatkan kinerja dengan revisi dan sosialisasi SOP di setiap bagian.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis berkeinginan meneliti hubungan antara lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi serta faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan perguruan tinggi Politeknik API Yogyakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan Kerja atau lokasi kerja menurut *Robbin* adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Robbins, 2003). Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan adalah lingkungan kerja. Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja, adalah: 1) Pewarnaan, 2) Kebersihan 3) Penerangan, 4) Pertukaran udara, 5) Musik, 6) Keamanan, 7) Kebisingan.

Faktor lain pendukung kinerja adalah kompensasi, bahkan kompensasi merupakan salah tujuan karyawan dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya Kompensasi dapat digunakan sebagai suatu cara untuk memotivasi, meningkatkan prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan (Handoko, 1998). Menurut Handoko "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka". Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan

sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2004 dan Umar, 2001).

Motivasi merupakan motor dalam kinerja, pendapat A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005), tentang pengertian motivasi dengan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berubungan dengan lingkungan kerja. Pendapat Hariandja (2002) tentang motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. (Hariandja, 2002). Adapun indikator motivasi yang dikembangkan oleh Maslow (dalam Hariandja, 2002), meliputi: Kebutuhan fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan / Prestasi dan Aktualisasi diri.

Faktor lain yang harus dipertimbangkan adalah faktor kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya Robbins (2001). Kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat pekerjaan mengandung arti bahwa pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena

pegawai yang menduduki pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja. Sedangkan Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa ada lima indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: 1) Kerja secara mental yang menantang, Ganjaran yang pantas, 2). Kondisi kerja yang mendukung, 3). Rekan kerja yang mendukung dan 4). Kesesuaian kemampuan dan pekerjaan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002). Indikatornya adalah: 1). Kualitas, 2). Kuantitas, 3). Pelaksanaan tugas, 4). Tanggung Jawab.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir yang telah diuraikan diatas maka hipotesis yang kami ajukan untuk penelitian sebagai berikut:

- H1: Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja yang signifikan
- H2: Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja yang signifikan

- H3: Ada pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja yang signifikan
- H4: Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan yang signifikan
- H5: Ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Karyawan yang signifikan
- H6: Ada pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan yang signifikan
- H7: Ada pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan yang signifikan

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini Subyek Penelitian adalah karyawaan Politeknik API Yogyakarta dengan obyek penelitian adalah, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan Politeknik API Yogyakarta. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Politeknik API Yogyakarta dengan jumlah 39 orang. Penetapan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau disebut sensus (Sugiyono, 2012) Hal ini dikarenakan terbatasnya jumlah karyawan Politeknik API Yogyakarta.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data karakteristik responden karyawan Politeknik API Yogyakarta

Anlisis data deskripsi berdasarkan pada jawaban responden atas kuisoner penelitian yang meliputi jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan formal dan masa kerja serta deskripsi variabel penelitian meliputi variabel lingkungan kerja, kompensi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara detail dapat dilihat

dibawah ini: Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa dari total 39 karyawan yang bekerja di Politeknik “API” Yogyakarta mayoritas adalah laki-laki yaitu sebanyak 23 orang dengan prosentasi 59 %. Sedangkan jumlah responden karyawan perempuannya yaitu sebanyak 16 orang dengan prosentase 41% dari total responden.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	Laki – Laki	23	59
2	Perempuan	16	41
Total		39	100

Sumber : hasil olah data, 2016

Jumlah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki medominali dari total karyawan, hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan lembaga untuk menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kemampuan fisik cukup besar. Berdasarkan data kuisoner laki-laki bekerja dibagian petugas keamanan 4 orang, petugas parkir 4 orang, pembantu umum dan rumah tangga 5 orang, sopir 2 orang, 2 orang di jaringan computer dan sisanya tersebar bagian administrasi 6 orang. Sedangkan semua karyawan wanita dibagian administrasi.

Selanjutnya jika ditinjau berdasarkan usia karyawan terlihat seperti pada tabel dibawah ini: Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia terdiri dari tiga kelompok yaitu usia 31–40 tahun, 41–50 tahun dan 51–56 tahun. Hasil analisnya disajikan pada Tabel di bawah ini:

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	31 – 40	7	18
2	>40 -50	29	74
3	>50 - 56	3	8
Total		39	100

Sumber : hasil olah data, 2016.

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berusia 40–50 tahun yaitu sebanyak 29 orang dengan prosentasi 74%. Sedangkan jumlah responden berusia 30–40 yaitu sebanyak 7 orang dengan prosentase 18% dan responden berusia di atas 50 tahun sebanyak 3 orang dengan prosentase 8% dari total responden. Usia karyawan 41 – 50 th yang paling dominan, hal ini disebabkan kebijakan pimpinan untuk pengangkatan karyawan yang cukup banyak di tahun 1992 s.d 1997. Pengangkatan karyawan dilakukan untuk operasional lembaga, seiring dengan peningkatan jumlah mahasiswa aktif pada saat itu (total aktif setiap semester 1500 s,d 1700 mahasiswa). Kemudian rentang 16 tahun terakhir hanya mengangkat karyawan sebanyak 7 orang karena adanya tututan layanan berbasis teknologi.

Sedangkan berdasarkan Jenjang Pendidikan responen terdiri atas tiga kelompok yaitu SLTA, Diploma dan S1. Hasil analisi data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel di bawah ini:

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	SLTA	20	51
2	Diploma	15	38
3	S-1	4	11
Total		39	100

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2016.

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 20 orang dengan prosentasi 51%, pedidikan Diploma yaitu sebanyak 15 orang dengan prosentase 38 %, S-1 yaitu sebanyak 4 orang dengan prosentase 11% dari total responden. Banyaknya karyawan dengan jenjang

pendidikan SLTA mencapai 51 % dikarenakan saat pengangkatan tahun 1992–1997-an mereka berpendidikan SLTA dan hanya ada 8 orang karyawan bersedia belajar lagi di jenjang diploma. Sedangkan karyawan yang berpendidikan diploma rata-rata diangkat setelah tahun 2000. Tingkat pendidikan yang masih rendah berakibat pada susahnya sosialisasi kebijakan baru pimpinan. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja dikelompokkan menjadi empat kelompok dengan masa kerja 1-10 tahun, 11-20 tahun, 21-30 tahun dan responen dengan masa kerja diatas 30 tahun. Hasil analisisnya disajikan pada Tabel dibawah ini:

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	1 – 10	2	5
2	>10 – 20	13	33
3	>20 – 30	23	59
>30	1	3	
Total		39	100

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2016.

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa dari total 39 karyawan yang bekerja di Politeknik “API” Yogyakarta mayoritas memiliki masa kerja 1–10 tahun yaitu sebanyak 2 orang dengan prosentase 5%, masa kerja 11-20 tahun yaitu sebanyak 13 orang dengan prosentasi 33%. Sedangkan jumlah responden sebanyak 23 orang dengan prosentase 59 % dengan masa kerja dengan masa kerja 21–30 tahun dan sisanya 1 orang diatas 30 tahun dengan prosentase 3% dari total responden. Berdasarkan data diatas maka pengalaman kerja karyawan di Politeknik API Yogayakarta sudah banyak akan tetapi agak susah untuk beradaptasi dengan sistem layanan baru.

Uji Instrumen

Pengujian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas terhadap item-item kuesioner. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dengan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara akurat. Teknik pengujian validitas yang digunakan adalah teknik analisis korelasi *bivariate person*. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan instrument valid, jika nilai signifikan dua sisi di bawah 0,05 atau nilai *pearson correlation* (*r* hitung) lebih besar dari tabel *r* tabel. Pengujian reliabilitas instrumen bertujuan untuk menunjukkan tingkat konsistensi instrumen sebagai alat pengumpul data instrumen yang reliabel adalah instrumen mampu menghasilkan data yang hampir sama dalam waktu yang berbeda dalam penelitian. Metode yang dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrumen dengan taraf signifikansi 0,05 dari masing-masing variabel penelitian yang diuji. Menurut Wiyono (2011). Instrument dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha* > nilai *r product moment*. Sedangkan menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang baik jika diperoleh nilai *Alpha* kurang dari 0,6, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Hasil uji validitas dan reliabilitas dari semua variabel dalam penelitian ini, dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS for Windows 17.0* adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variable Lingkungan kerja tredapat dua item pertanyaan yaitu X1.2.3 dan X1.3.2 yang tidak valid karena nilai signifikan > 0.05 , sedangkan item pertanyaan lainnya dinyatakan valid. Hasil analisis reliabilitas diperoleh nilai koefisien *cronbach's alpha* diatas 0,8 atau *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60; maka dinyatakan reliabel.

b. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kompensasi

Berdasarkan Hasil uji validitas dan reliabilitas pada variable kompensasi ada satu item pertanyaan yaitu X2.3.4 dalam angket penelitian dinyatakan tidak valid karena nilai signifikannya sebesar 0,051 yang lebih besar dari 0,05. Sedangkan hasil analisis reliabilitas diperoleh nilai koefisien *cronbach's alpha* diatas 0,8 sehingga, sehingga semua instrumen dinyatakan reliabel.

c. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas pada variabel motivas terdapat empat item pertanyaan yaitu X3.2.4, X3.3.2, dan X3.4.3 yang tidak valid karena **Pvalue** $>0,05$. Sedangkan hasil analisis reliabilitas diperoleh nilai koefisien *cronbach's alpha* untuk variable motivas $>0,6$ maka instrumen dikatakan reliabel

d. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan Hasil uji validitas dan reliabilitas pada variabel kepuasan kerja terdapat satu item pertanyaan yaitu Y1.1.1 dengan nilai koefisien sebesar 0,247 dan dinyatakan tidak valid Sedangkan hasil analisis reliabilitas diperoleh nilai koefisien *cronbach's alpha* diatas 0,6 maka semua instrumen tersebut reliabel

e. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kinerja

Berdasarkan Hasil uji validitas dan reliabilitas pada variabel kinerja dikesimpulan bahwa ada satu item pertanyaan yaitu Y2.4.4 dengan nilai koefisien sebesar 0,2147 $>$ **Pvalue**. Sehingga dinyatakan tidak valid karena dan koefisien *cronbach's alpha* untuk variabel kepuasan kerja $>0,6$ sehingga instrumen tersebut

reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan datayang baik.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai variabel yang diukur dalam penelitian serta pemberian penjelasan mengenai performa masing-masing variabel dengan mengacu dari data tanggapan responden dalam kuisoner.

a. Variabel Lingkungan Kerja

Hasil tabulasi data variabel lingkungan kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 5. Rekap Variabel Lingkungan Kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	F%
20 - 36	Sangat Tidak Setuju	0	0
37 - 53	Tidak Setuju	0	0
54 - 67	Netral	1	3
68 - 84	Setuju	23	59
➤ 84	Sangat Setuju	15	38

Sumber: Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui responden memberikan tanggapan sangat setuju sebesar 54 % atau 21 responden setuju sebesar 46 % atau 18 responden dan yang tidak setuju, sangat tidak setuju dan netral masingmasing tidak ada responden yang menjawab. Hal ini menunjukkan bahwa responden mempersiapkan kompensasi yang diterima sangat baik.

b. Variabel Kompensasi

Hasil tabulasi data variabel lingkungan kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 6. Rekap Variabel Kompensasi

Interval	Kategori	Frekuensi	F%
15-27	Sangat Tidak Setuju	0	0
28-39	Tidak Setuju	0	0
40-51	Netral	0	0
52-63	Setuju	18	46
➤ 63	Sangat Setuju	21	54
Total		39	100

Sumber: Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan data tabel diatas responden memberikan tanggapan sangat setuju sebesar 54% atau 21 responden, setuju sebesar 46% atau 18 responden. dan yang tidak setuju, sangat tidak setuju dan netral masing-masing tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa responden mempersiapkan kompensasi yang diterima sangat baik.

c. Variabel Motivasi

Hasil tabulasi data variabel lingkungan kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 7. Rekap Data Variabel Motivasi

Interval	Kategori	Frekuensi	F%
19-34	Sangat Tidak Setuju	0	0
35-50	Tidak Setuju	0	0
51-65	Netral	2	5
66-80	Setuju	35	90
➤ 80	Sangat Setuju	2	5
Total		39	100

Sumber: Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan data tabel diatas responden menyatakan sangat setuju sebesar 5 % atau 2 responden, setuju sebesar 90 % atau 35 responden, netral sebesar 5 % atau 2 responden untuk pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju responden tidak ada yang menanggapi. Hal ini menunjukkan bahwa responden mempersiapkan motivasi kerja masih baik.

d. Variabel Kepuasan Kerja

Hasil tabulasi data variabel lingkungan kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 8. Rekap Data Variabel Kepuasan Kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	F%
17-31	Sangat Tidak Setuju	0	0
32-45	Tidak Setuju	0	0

46-59	Netral	4	10
60-73	Setuju	32	82
> 73	Sangat Setuju	3	8
Total		39	100

Sumber: Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui responden memberikan tanggapan sangat setuju sebesar 8% atau 3 responden dan setuju sebesar 82% atau 32 responden, netral 10% atau 4 responden dan tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada satupun yang memilih. Hal ini menunjukkan bahwa responden mempersyorkan responden puas.

e. Variabel Kinerja

Hasil tabulasi data variabel lingkungan kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 9. Rekap Data Variabel Kinerja

Interval	Kategori	Frekuensi	F%
12-22	Sangat Tidak Setuju	0	0
23-32	Tidak Setuju	0	0
33-42	Netral	0	0
43-52	Setuju	32	82
> 52	Sangat Setuju	7	18
Total		39	100

Sumber: Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui responden memberikan tanggapan yang sangat setuju sebesar 18% atau 7 responden, sedangkan pernyataan setuju sebesar 82% sedangkan tanggapan responden untuk netral tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada tanggapan. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mempersyorkan kinerja karyawan baik.

Pembahasan

H1. Pengaruh Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik API Yogyakarta

Berdasarkan hasil uji hipotesis besarnya koefisien parameter variable lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,085 atau 8,5%. Sedangkan P.values sebesar 0,476 hal ini menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y_1) tetapi tidak signifikan. Hal ini terlihat dari P.values sebesar 0,145 yang lebih besar dari 0,05, sehingga **Hipotesis Pertama** ditolak.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi di variabel lingkungan kerja dengan indikator pewarnaan poin pertanyaan yang berbunyi “Warna bangunan kantor memberikan kenyamanan dalam bekerja” yang menjawab netral sebesar 8%. Pada indikator kebersihan poin pertanyaan yang berbunyi berbunyi “Lingkungan Kantin terjaga kebersihannya” responden yang netral 8%. Selanjutnya pada indikator pertukaran udara poin pertanyaan yang berbunyi” Jumlah ventilasi sesuai dengan luas ruang kerja” yang menjawab netral sebesar 10% serta pada indikator Musik” Jenis musik yang lembut sesuai dengan suasana kerja” responden yang netral 8%. Sedangkan hasil analisis dekripsi deskripsi pada variable kepuasan kerja prosentase sangat setuju tertinggi pada indikator rekan kerja yang mendukung, poin pertanyaan” Kerjasama yang baik antar karyawan diperlukan untuk mengatasi kesulitan dalam pekerjaan” yaitu sebesar 31%, dan pada poin pertanyaan “Dukungan moril dari rekan sekantor meningkatkan semangat bekerja” yaitu sebesar 26% responden menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan penjelasan diatas lingkungan kerja yang kurang terawat dari warna dinding mapun kebersihan kantin, serta sirkulasi udara yang kurang baik

berdampak pada ruang kerja yang pengab selain itu berakibat buruk pada kesehatan para karyawan. Ketidaknyamanan ruang kerja akan mempengaruhi semangat para karyawan dalam bekerja, sehingga meskipun ada dukungan dari rekan kerja membantu meningkatkan semangat kerja tetapi tidak didukung lingkungan yang memadai maka kepuasan kerja para karyawan tentu saja akan terjadi.

H2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik API Yogyakarta

Berdasarkan hasil uji hipotesis besarnya koefisien parameter variabel kompensasi (X2) terhadap variable kepuasan kerja (Y1) sebesar -0,031 atau -3,1%. Sedangkan P.Values sebesar 0,845 hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X2) berpengaruh negatif terhadap variabel kepuasan kerja (Y1) dan tidak signifikan. Hal ini terlihat dari P.Values sebesar 0,845 yang lebih besar dari 0,05, sehingga **Hipotesis Kedua** ditolak.

Penyebab dari ketidak signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja nampak dalam jawaban kuisoner pada variable kompensasi di indikator gaji poin pertanyaan no 4 yang berbunyi “ sistem penggajian telah menuaskan“ dimana responden yang menyatakan netral dan tidak setuju sebesar 51%, responden yang tidak setuju sebesar 49 %. Selanjutnya pada indikator tunjangan poin pertanyaan no 8 yang berbunyi “tunjangan yang diterima sudah memadai“ responden yang netral dan tidak setuju sebesar 44%, responden yang menjawab setuju sebesar 44% dan yang sangat setuju sebesar 12%. Berdasarkan data di atas karyawan belum merasa puas dengan sistem penggajian dan besarnya tunjangan yang diterima karyawan. Hasil

analisis dekripsi pada variabel kepuasan kerja prosentase sangat setuju tertinggi di indicator ganjaran yang pantas, pertanyaan” Pemberian kompensasi sesuai dengan azas keadilan” yang menyatakan yaitu sebesar 31 % dan yang menyatakan setuju dengan nilai tertinggi di poin pertanyaan “Pemberian kompensasi sesuai dengan aturan kepegawaian” yaitu sebesar 64% Berdasarkan hasil analisis deskripsi, diatas maka sistem penggajian sudah baik tetapi tunjangan belum sesuai dengan beban kerja sehingga karyawan merasa kurang puas.

H3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik API Yogyakarta

hasil uji hipotesis besarnya koefisien parameter variabel motivasi (X3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,740 atau 74,0 %. Sedangkan nilai P.Values sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y1). Hal ini terlihat dari P.Values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga **Hipotesis Ketiga** diterima

Berdasarkan hasil analisis deskripsi faktor yang menyebabkan hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja didukung oleh tingginya pernyataan setuju dan sangat setuju dalam variabel ini. Ada 4 poin pertanyaan hasil analisis destruktif yang mendukung hasil diatas yaitu, pada indikator kebutuan fisiologis poin pertanyaan no 3 yang berbunyi” kompensasi yang diterima memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik”. Responen memberikan jawaban sangat setuju sebesar 33%, setuju 51%. Poin pertanyaan no 4 pada indikator keamanan yang berbunyi” perlu pengaturan jadwal petugas keamanan” responden yang

menyatakan setuju sebesar 72%, sangat setuju 13%. Selanjutnya pada indikator Sosial poin pertanyaan no 11 yang berbunyi "komunikasi dengan pimpinan berjalan harmonis" yang menyatakan sangat setuju sebesar 3%, setuju 67%. Tanggapan setuju sebesar 67 %, sangat setuju 3% diberikan pada poin pertanyaan no 16 di indikator aktualisasi diri yang berbunyi "ide dan gagasan dari karyawan sebagai diperimbangkan pimpinan". Sedangkan hasil analisis dekripsi pada variabel kepuasan kerja prosentase sangat setuju tertinggi pada indikator ganjaran yang pantas, pertanyaan "Pemberian kompensasi sesuai dengan azas keadilan" yaitu sebesar 31 % dan yang setuju 44%. Dan pada indikator rekan kerja yang mendukung poin pertanyaan "Kerjasama yang baik antar karyawan diperlukan untuk mengatasi kesulitan dalam pekerjaan" yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebesar 31% dan 51%.

Berdasarkan uraian diatas maka ketika kompensasi yang diberikan berasaskan keadilan, kemanan diri terjamin serta aktivitas sosial berjalan harmonis maka kepuasan kerja karyawan Politeknik API Yogyakarta akan terwujud.

H4. Pengaruh Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Politeknik API Yogyakarta

Berdasarkan hasil uji hipotesis besarnya koefisien parameter variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja (Y_2) sebesar 0,251 atau 25,1 %. Sedangkan $P.Values$ sebesar 0,080 hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja (Y_2) tetapi tidak signifikan. Hal ini terlihat dari $P.Values$ sebesar 0,080 yang lebih besar dari 0,05

sehingga **Hipotesis Pertama** ditolak Faktor yang menyebabkan ketidaksignifikan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja dapat kita lihat dari hasil analisis deskripsi poin pertanyaan nomor Berikutnya poin pertanyaan no 12 yang berbunyi "Jumlah ventilasi sesuai dengan luas ruang kerja" dengan jawaban netral sebanyak 10 % atau 4 orang, merupakan jawaban netral tertinggi dalam variabel lingkungan kerja. Sedangkan hasil analisis dekripsi pada variabel kinerja prosentase sangat setuju dan yang setuju teringgi di indikator kualitas, poin pertanyaan "ketelitian hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan SOP" yaitu sebesar 26% dan sebesar 51%. Sedangkan pada indikator kuantitas poin pertanyaan no 4 yang berbunyi "jumlah hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan beban kerja" yang menyatakan sangat setuju sebesar 15 % dan yang setuju 67 %.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi diatas maka ventilasi yang tidak sebanding dengan luas ruangan akan membuat kondisi ruangan akan pengap dan mengganggu pernafasan serta kesehatan. Kekurangan nyaman dalam pernafasan tentu saja akan berpengaruh terhadap kesehatan yang ujungnya tentu saja berdampak pada penurunan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

H5. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Politeknik API Yogyakarta

Berdasarkan hasil uji hipotesis besarnya koefisien parameter variabel kompensasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y_2) sebesar 0,395 atau 39,5%. Sedangkan $P.Values$ sebesar 0,100 hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel

kinerja (Y2) tetapi tidak signifikan. Hal ini terlihat dari P.Values sebesar 0,100 yang lebih besar dari 0,05, sehingga **Hipotesis Kelima** ditolak.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi pada variabel kompensasi pada indikator gaji poin pertanyaan no 1 yang berbunyi “gaji diberikan tepat waktu setiap bulan” responden yang netral dan tidak setuju sebesar 37%. Selanjutnya poin pertanyaan no. 3 yang berbunyi “besarnya uang transport telah sesuai dengan aturan kepegawaian” dengan responden yang tidak setuju dan netral sebesar 39 %. Sedangkan pada indicator insentif poin pertanyaan no yang berbunyi “insentif yang diberikan sudah memuaskan” yang menyatakan netral sebesar 33% dan poin pertanyaan no 6 yang berbunyi “besarnya uang insentif sudah sesuai dengan beban kerja” yang menyatakan tidak setuju sebesar 5%. Di indikator tunjangan pernyataan netral tertinggi di poin pertanyaan “tunjangan yang diterima sudah memadai” yaitu sebesar 41% dan yang tidak setuju 3%.

Sedangkan hasil analisis dekripsi pada variabel kinerja prosentase sangat setuju dan yang setuju teringgi di indikator kualitas, poin pertanyaan ”ketelitian hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan SOP” yaitu sebesar 26% dan sebesar 51%. Sedangkan pada indikator kuantitas poin pertanyaan no 4 yang berbunyi “jumlah hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan beban kerja” yang sangat setuju sebesar 15% dan yang setuju 67%

Berdasarkan hasil analisis deskripsi diatas maka sistem besarnya kompensasi yang belum memuaskan karyawan di Politeknik API Yogyakarta sehingga memberikan pengaruh tidak tercapainya kualitas dan kuantitas kinerja karyawan yang menjadi target lembaga.

H6. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Politeknik API Yogyakarta

Berdasarkan hasil uji hipotesis besarnya koefisien parameter variabel motivasi (X3) terhadap variabel kinerja (Y2) sebesar 0,094 atau 9,4 %. Sedangkan nilai P.values sebesar 0,672 hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X3) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel Kinerja (Y1) . Hal ini terlihat dari P.Values sebesar 0,672 yang lebih besar dari 0,05 sehingga **Hipotesis nomor Enam** ditolak. Tingginya nilai netral sebesar 36% pada indikator penghargaan poin pertanyaan nomor 12 yang berbunyi “pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi”. Selanjutnya poin pertanyaan nomor 13 yang berbunyi “Penghargaan yang anda terima telah memadai sebanyak 28% netral dan 3% tidak setuju dan yang terakhir poin pertanyaan nomor 14 yang berbunyi “pemberian penghargaan sesuai dengan harapan” karyawan yang menolak sebanyak 3% dan yang netral sebanyak 26 %. Selain penghargaan komponen motivasi adalah komunikasi dengan teman sejawat. Serta lemahnya lembaga memberikan ruang kepada para karyawan untuk mengaktualisasikan diri, hal ini terlihat dari tingginya jumlah responden yang memberikan jawaban netral dan tidak setuju yaitu sebesar 65% pada poin pertanyaan nomor 18 yang berbunyi” Lembaga menyediakan peralatan musik untuk menyalurkan hobi bermusik”. Sedangkan hasil analisis dekripsi pada variabel kinerja prosentase sangat setuju dan yang setuju tertinggi di indikator kualitas, poin pertanyaan ”ketelitian hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan SOP” yaitu sebesar

26% dan sebesar 51%. Sedangkan pada indikator kuantitas poin pertanyaan no 4 yang berbunyi “jumlah hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan beban kerja” yang menyatakan sangat setuju sebesar 15% dan yang setuju 67%.

Selanjutnya pada indicator pelaksanaan tugas poin pertanyaan “karyawan mampu memahami prosedur kerja yang tertuang dalam SOP” yang menyatakan sangat setuju sebesar 23% dan yang setuju tertinggi pada poin pertanyaan “Karyawan sudah memiliki pengalaman dalam pekerjaan” yaitu sebesar 72 %. Berdasarkan hasil analisis destruktif diatas besarnya penghargaan yang diterima karyawan belum memadai dan memuaskan serta sarana untuk aktualisasi diri kurang diperhatikan oleh lembaga maka motivasi kerja karyawan berkurang yang akan berpengaruh tidak tercapainya kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

H7. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Politeknik Api Yogyakarta.

Berdasarkan hasil uji hipotesis besarnya koefisien parameter variabel kepuasan kerja (Y1) terhadap variabel kinerja (Y2) sebesar 0,421 atau 42,1%. Sedangkan nilai P.Values sebesar 0,062 hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y1). Hal ini terlihat dari P.Values sebesar 0,062 yang lebih besar dari 0,05, sehingga **Hipotesis nomor Tujuh** ditolak.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi pada variabelkepuasan kerja yang secara mental menantang poin pertanyaan yang berbunyi ”Pimpinan memberikan kesempatan yang sama dalam pelatihan ketrampilan di yang diselenggarakan oleh

lembaga sendiri” mendapat tanggapan tidak setuju sebesar 5 % dan netral 26 %. Dan poin pertanyaan “Pimpinan memberikan kesempatan yang sama dalam pelatihan ketrampilan yang diselenggarakan oleh instansi lain” yang menyatakan tidak setuju 3% dan yang netral 31 %. Sedangkan pada indikator ganjaran yang pantas pada poin pertanyaan yang berbunyi “Pemberian kompensasi sesuai dengan dengan beban pekerjaan” menyng akan netral 26%. Sedangkan pada indikator rekan kerja yang mendukung poin pertanyaan “Kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan memberikan rasa puas dalam bekerja” juga ditanggapi tinggi oleh karyawan dengan tidak setuju 5% dan netral 51%. “Dukungan moril dari rekan sekantor meningkatkan semangat bekerja” yang menyatakan netral 28% dan yang tidak setuju 3%. Sedangkan hasil analisis dekripsi pada variabel kinerja prosentase sangat setuju dan yang setuju tertinggi di indikator kualitas, poin pertanyaan”ketelitian hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan SOP” yaitu sebesar 26% dan sebesar 51%.

Sedangkan pada indikator kuantitas poin pertanyaan no 4 yang berbunyi “jumlah hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan beban kerja” yang menyatakan sangat setuju sebesar 15 % dan yang setuju 67%. Selanjutnya pada indicator pelaksanaan tugas poin pertanyaan “karyawan mampu memahami prosedur kerja yang tertuang dalam SOP” yang menyatakan sangat setuju sebesar 23% dan yang setuju tertinggi pada poin pertanyaan “Karyawan sudah memiliki pengalaman dalam pekerjaan” yaitu sebesar 72%.

Berdasarkan uraian diatas maka ketika karyawan merasakan ketidakadilan memperoleh kesempatan dalam rangka

peningkatan diri lewat pelatihan dan kompensasi dirasakan belum sesuai dengan beban kerjanya serta tidak adanya dukungan dari rekan kerja tentu akan menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam diri karyawan. Disisi lain kompetensi karyawan menjadi rendah karena tidak adanya pelatihan, sehingga ketika karyawan dituntut untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan akan sulit terwujud.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengujian pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Politeknik API Yogyakarta dengan intervening kepuasan kerja maka diperoleh kesimpulan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja berbeda dengan Kompensasi yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan namun berbanding terbalik pada Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja 5. Kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, H, 1998, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, Yogyakarta, BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Grasindo . Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi ksara.
-,2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Yogyakarta, STIE YKPN Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S., dan Timothy A. J., 2008, *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*, Buku Terjemahan, Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit CV. Andi Offset.
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis, Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*.