

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN LABUHANBATU

Novrihan Leily Nasution

Manajemen, Universitas Labuhanbatu, novrih4nleily@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine work motivation, compensation, work environment, and competence that affect the work performance of employees of the Labuhanbatu Regency Population Control and Family Planning Service. Data collection in this study was conducted through a survey approach with quantitative descriptive research type by distributing questionnaires to 47 respondents, while the population used in this study were employees at the Population Control and Family Planning Office of Labuhanbatu Regency. The data analysis tool used in this study was SPSS (Statistical Product Software Solution). The data analysis technique in this research is descriptive analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing using partial significance test (t-test), simultaneous significance testing (F test), and determination coefficient testing (R²). The results of this study indicate that partially (t-test) it is known that partially work motivation influences the work performance of employees of the Labuhanbatu Regency Population Control and Family Planning Service with count (3.191) > t table (1.682) and a significance level of 0.003 < 0.05. Compensation Partially Affects Employee Work Performance of Labuhanbatu Regency Population Control and Family Planning Office with count (4.904) > t table (1.682) and a significance level of 0.000 < 0.05. Partially, the work environment affects the work performance of the employees of the Labuhanbatu Regency Population Control and Family Planning Office with an at-count value of (3.776) > t table (1.682) and a significance level of 0.000 < 0.05. Then partially Competence Affects Employee Work Performance of the Population Control and Family Planning Office of Labuhanbatu Regency with the tcount value, namely (4.596) > table (1.682) and a significance level of 0.000 < 0.05. In simultaneous testing (F test), it is known that work motivation, compensation, work environment, and competence affect the work performance of employees of the Labuhanbatu Regency Population Control and Family Planning Service with the results of the research showing that the value of Fount is (35.102) > Fable (2.59). and a significance level of 0.00 < 0.05.

Keywords: Work Motivation, Compensation, Work Environment, Competence, Work Performance.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan asset paling penting dalam suatu organisasi ataupun Instansi Pemerintahan karena sumber daya manusia dapat mengarahkan atau mendorong suatu organisasi untuk mengembangkan maupun mengembangkan suatu organisasi dari berbagai segala tuntutan masyarakat pada jaman globalisasi ini. Maka dari itu, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi ataupun intansi yang harus djaga, dikembangkan dan selalu diperhatikan. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan yaitu Motivasi yang merupakan suatu hal yang berperan penting untuk mendorong,

membangkitkan ataupun merangsang sumber daya manusia yang dimiliki untuk bekerja sama secara optimal guna untuk mencapai suatu tujuan bersama. Seseorang yang memiliki motivasi rendah mereka cenderung menampilkan perasaan tidak ikhlas atau tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan tersebut. Sehingga makin besar motivasi yang dimiliki oleh pegawai maka dapat meningkatkan kinerja mereka. Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan ataupun instansi, karena upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kerugian yang didapat apabila kompensasi diberikan secara tidak tepat adalah perusahaan ataupun instansi akan kehilangan pegawai yang berkinerja bagus, dan Instansi tentu pasti akan menambah biaya untuk perekrutan kembali karyawan atau pegawai baru yang berkualitas.

Lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan atau instansi karena akan meningkatkan semangat kerja karyawan atau pegawai. lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan atau pegawai melaksanakan pekerjaan baik yang berupa fisik maupun non fisik. Selain itu, kompetensi juga sangat penting bagi pegawai. Karena dengan kompetensi, perusahaan atau instansi dapat mengukur kemampuan atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kinerja yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan ataupun instansi. Semakin banyak karyawan atau pegawai yang memiliki integritas kerja yg baik, maka produktivitas perusahaan ataupun instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan ataupun instansi dapat bersaing secara globalisasi. Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkat tema Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu.

Kajian Pustaka

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diartikan secara umum sebagai suatu pendorong ataupun tujuan yang menjadi uapaya untuk menggerakkan seseorang dalam mencapai atau mendapatkan sesuatu yang diinginkan. Motivasi mengarahkan daya dan potensi seseorang agar memillikinin kemauan untuk bekerjasama demi mencapai sebuah tujuan bersama. Robbins dan Judge (2012) mendefeniskan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu agar dapat mencapai tujuannya. Motivasi menjadi suatu hal kecendrungan dalam beraktiviatas, mulai dari mendorong dalam diri dengan kebutuhan yang disitimulasi yang memiliki orientasi kepada tujuan individu..

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang melakukan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan rasa aman pada setiap orangnya untuk para karyawannya agar dapat bekerja secara maksimal. Apabila seorang karyawan menyenangi tempat dimana dia bekerja, dapat dipastikan bahwa dia akan merasa nyaman ditempat dia bekerja yang akan berdampak pada aktivitas sehingga dia dapat mempergunakan waktu kerjanya

secara efisien. Lingkungan kerja yang mencakup hubungan kerja antara karyawan, hubungan antara pimpinan dan bawahan serta lingkungan fisik dimana tempat dia bekerja. Menurut Sedarmayanti (2011) definisi lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok..

Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2011). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012). Kompensasi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi. Kompensasi juga dapat dikatakan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi. Dalam hal ini kompensasi diberikan harus bijaksana sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan yang bersangkutan.

Kompetensi

Menurut Boulter, Dalziel, dan Hill dalam Sutrisno, (2010) mengemukakan bahwa kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik. Spencer and Spencer dalam Moeheriono, (2011) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik seseorang dalam mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Hal ini menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seseorang dalam mengindikasikan sikap, tindakan dan cara berfikirnya dan serta dapat ditarik kesimpulan bawah yang dapat dilakukan untuk dipertahankan oleh seorang invidu pada waktu tertentu..

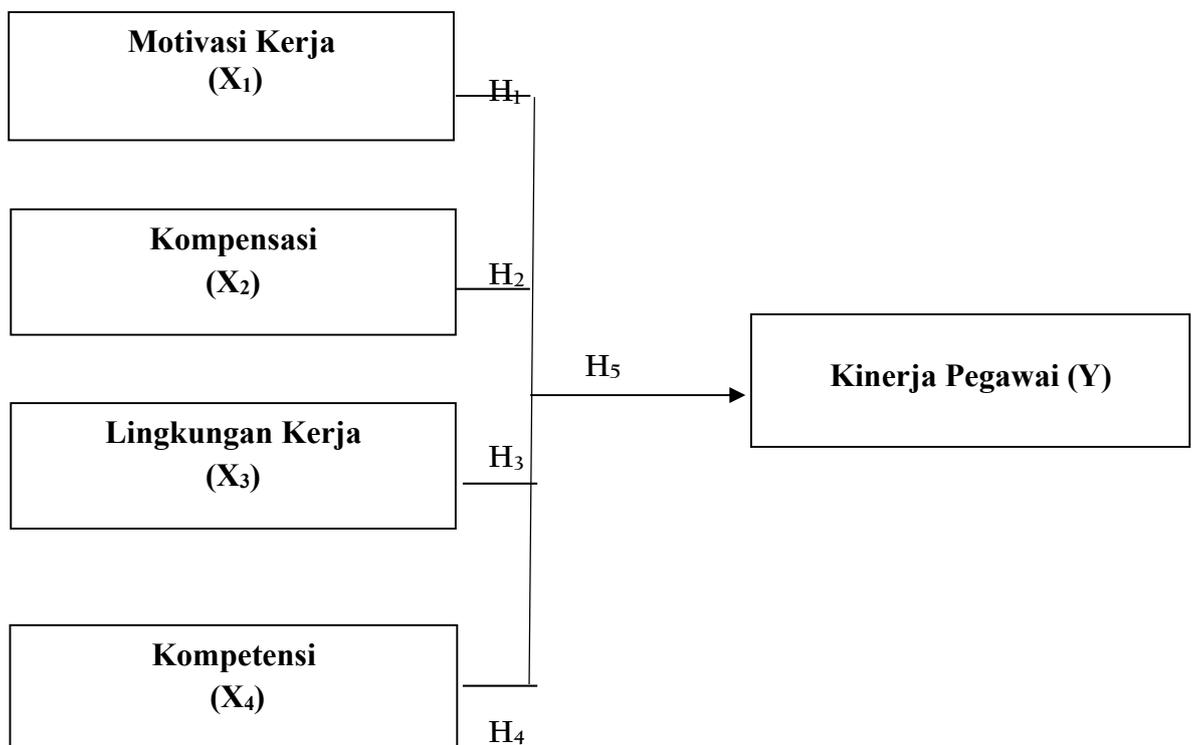
Kinerja Kerja

Kinerja pegawai menurut Simamora (2011) adalah tingkat terhadap para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh individu tersebut. Menurut Mangkunegara (2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Bernardin dan Russel dalam Wahab (2012) dalam mengukur kinerja karyawan dipergunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja. Pada dasarnya seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk dapat menunjukkan suatu kinerja terbaik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian yang dilakukan di Puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Lingahara Baru Kecamatan Bilah Barat, sebagai berikut:



Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

1. Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu.
2. Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu.
3. Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu.
4. Kompetensi (X_4) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu.

5. Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) Dan Kompetensi (X_4) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu yang beralamat di S.M Raja No. 14 Ujung Bandar, Kecamatan Rantau Selatan, Kabupaten Labuhanbatu, Sumatera Utara. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu yaitu sebanyak 47 orang. Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara beberapa variabel independen yaitu Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi dengan variabel dependen yaitu Kinerja Kerja, maka untuk memperoleh hasil yang lebih akurat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Maka dihasilkan output sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.591	2.190		.726	.472
1 Motivasi Kerja	.369	.116	.320	3.191	.003
Kompensasi	.357	.073	.396	4.904	.000
Lingkungan Kerja	.282	.075	.336	3.776	.000
Kompetensi	.434	.094	.539	4.596	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel diatas, jika dilihat nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* maka dapat diketahui nilai koefisien masing-masing variabel.

- Konstanta (a) = 1,591. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika variabel Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi tidak ada (bernilai nol), maka Kinerja Kerja sebesar 1,591.
- Koefisien X_1 (b_1) = 0,369. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika Motivasi Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Kerja akan meningkat sebesar 0,369.

- c) Koefisien X_2 (b_2) = 0,357. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika Kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Kerja akan meningkat sebesar 0,357.
- d) Koefisien X_3 (b_3) = 0,282. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Kerja akan meningkat sebesar 0,282.
- e) Koefisien X_4 (b_4) = 0,434. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika Kompetensi meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Kerja akan meningkat sebesar 0,434.

Dari nilai tersebut dapat dibentuk suatu model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,591 + 0,369X_1 + 0,357X_2 + 0,282X_3 + 0,434X_4 + e$$

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.591	2.190		.726	.472
1					
Motivasi Kerja	.369	.116	.320	3.191	.003
Kompensasi	.357	.073	.396	4.904	.000
Lingkungan Kerja	.282	.075	.336	3.776	.000
Kompetensi	.434	.094	.539	4.596	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk variabel Motivasi Kerja (X_1), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 3,191 dengan taraf signifikansi 0,003. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} ($3,191$) > t_{tabel} ($1,682$) dan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
2. Untuk variabel Kompensasi (X_2), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 4,904 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} ($4,904$) > t_{tabel} ($1,682$) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
3. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 3,776 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka

t_{hitung} (3,776) > t_{tabel} (1,682) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

4. Untuk variabel Kompetensi (X_4), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 4,596 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (4,596) > t_{tabel} (1,682) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.050	4	42.262	35.102	.000 ^b
	Residual	50.567	42	1.204		
	Total	219.617	46			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS) 2020

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 35,102 dan nilai Sig 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan $df_1 = (k-1) = (5-1) = (4)$ dan $df_2 = (n-k) = (42)$ pada $\alpha = 0,05$ yaitu 2,76. Selanjutnya nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , maka diperoleh F_{hitung} (35,102) > F_{tabel} (2,59) dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu. Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa Motivasi Kerja diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 3,191 dengan taraf signifikansi 0,003. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (3,191) > t_{tabel} (1,682) dan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu. Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa Kompensasi diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 4,904 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (4,904) > t_{tabel} (1,682)$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu. Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 3,776 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (3,776) > t_{tabel} (1,682)$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu.
4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu. Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa Kompetensi diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 4,596 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (4,596) > t_{tabel} (1,682)$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu.
5. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu. Berdasarkan hasil penelitian Uji F menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai F_{hitung} sebesar 35,102 dan nilai Sig 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan $df_1 - (k-1) = (5-1) = (4)$ dan $df_2 = (n-k) = (42)$ pada $\alpha = 0,05$ yaitu 2,76. Selanjutnya nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , maka diperoleh $F_{hitung} (35,102) > F_{tabel} (2,59)$ dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$.

Kesimpulan

Kesimpulan yang dirumuskan penulis berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Secara Parsial Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai $t_{hitung} (3,191) > t_{tabel} 1,682)$ dan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$.

2. Secara Parsial Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai t_{hitung} yaitu (4,904) > t_{tabel} (1,682) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Secara Parsial Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai t_{hitung} yaitu (3,776) > t_{tabel} (1,682) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Secara Parsial Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai t_{hitung} yaitu (4,596) > t_{tabel} (1,682) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.
5. Secara simultan Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yaitu (35,102) > F_{tabel} (2,59) dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$.

Saran

Dalam penelitian ini, penulis memberikan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan pada penelitian ini, antara lain:

1. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu diharapkan untuk meningkatkan motivasi kerja dan pemberian kompensasi kepada para pegawai guna untuk mendorong para pegawai meningkatkan kinerja kerjanya.
2. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu diharapkan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja agar para pegawai dapat bekerja secara nyaman dan aman serta bekerja secara maksimal.
3. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu diharapkan agar dapat memperhatikan kompetensi yang dimiliki pegawainya agar para pegawai dapat bekerja secara optimal dan mencapai tujuan dari organisasi.
4. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan variabel Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kinerja Kerja yang diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Kerja.

Daftar Pustaka

- Ahmad, Amins. 2012. Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Bernardin, J. D., & Mudawar, I. (2010). A cavity activation and bubble growth model of the Leidenfrost point. *Journal of Heat Transfer*. <https://doi.org/10.1115/1.1470487>

- Pertiwi, D. D. (2014). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Klaten). In <http://eprints.ums.ac.id/>.
- Flippo, E. B. (2011). Humam Resource Management. In *Academy of Management Journal*.
- Hasibuan, M. (2012). Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Ke-7. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Umar, H. (2013). Metode penelitian untuk penulisan skripsi dan tesis. In *PPM Manajemen*. <https://doi.org/10.1002/ajh.23895>
- Mangkunegara, A. A. P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mandey, M. A., & Lengkong, V. P. . (2015). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*.
- Marshall, R., & Gitosudarmo, I. (2014). Variation in the characteristics of Financial Ratio. *Journal of Financial Economics*. https://doi.org/10.1300/J046v08n01_02
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Moekijat. 2011. Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandar Maju. Bandung
- Moehariono. (2011). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nitisemito, & A. S. (2012). Manajemen Personalia. In *Bogor: Ghalia Indonesia*.
- Notoatmodjo. (2010). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2010). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- P. Siagian, S. (2012). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In *Jakarta: cetakan kedelapan belas BUMI RAKSA*.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Rivai, V. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.
- Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance Pt. Peb Batam. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*.
- Rivai, Vethzal & Basri 2011. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- R. Wayne Dean Mondy, & Joseph J. Martocchio. (2011). Human Resource Management, Global Edition. *IOSR Journal of Business and Management Ver. I*. <https://doi.org/10.9790/487X-1811013441>
- Syahyuti. (2010). Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial, Bina Rena Pariwara, Jakarta

Surtisno, Edi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Jakarta

Sugiyono. (2010). *Metodologi Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Universitas Pendidikan Indonesia.

Situmorang dan Lufti, 2014. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, USU Press, Medan.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Wahab, A. Solichin. (2012). *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara