

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERKEBUNAN PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**Usman Alimuddin<sup>\*1</sup>, Mashur Rasak<sup>2</sup>, Syamsul Alam<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail : <sup>1</sup>Usmanalimuddin2@gmail.com, <sup>2</sup>mashur\_razak@yahoo.com, <sup>3</sup>syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis: pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey. Populasi adalah semua pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 33 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sehingga sampel sebanyak 33 orang pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan, dan variabel kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

**Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kompensasi Dan Kinerja**

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of compensation, work environment and organizational culture partially and simultaneously as well as the most dominant variable on the performance of the employees of the Plantation Service of South Sulawesi Province. This research uses survey research. This research was conducted at the Plantation Office of South Sulawesi Province. When the research was carried out for approximately 2 (two) months, the period October-November 2019. The population in this study were employees of the Plantation Office of South Sulawesi Province, as many as 33 people. The sample was determined by using the saturated sample technique, by determining all the existing samples as many as 33 employees of the Plantation Office of South Sulawesi Province. Data analysis using multiple regression analysis (*multiple regression analysis*). The results showed that compensation ( $X_1$ ) was 0.473, work environment ( $X_2$ ) was 0.406 and organizational culture ( $X_3$ ) was partially 0.373. Simultaneously compensation ( $X_1$ ), work environment ( $X_2$ ) and organizational culture ( $X_3$ ) of 0.907 have a positive and significant effect on employee performance at the Plantation Office of South Sulawesi Province. Judging from the results of data*

*processing, the compensation variable is the variable that has the most dominant influence on employee performance in the Plantation of South Sulawesi Province.*

**Keywords: Compensation, Work Environment, Organizational Culture And Performance**

## PENDAHULUAN

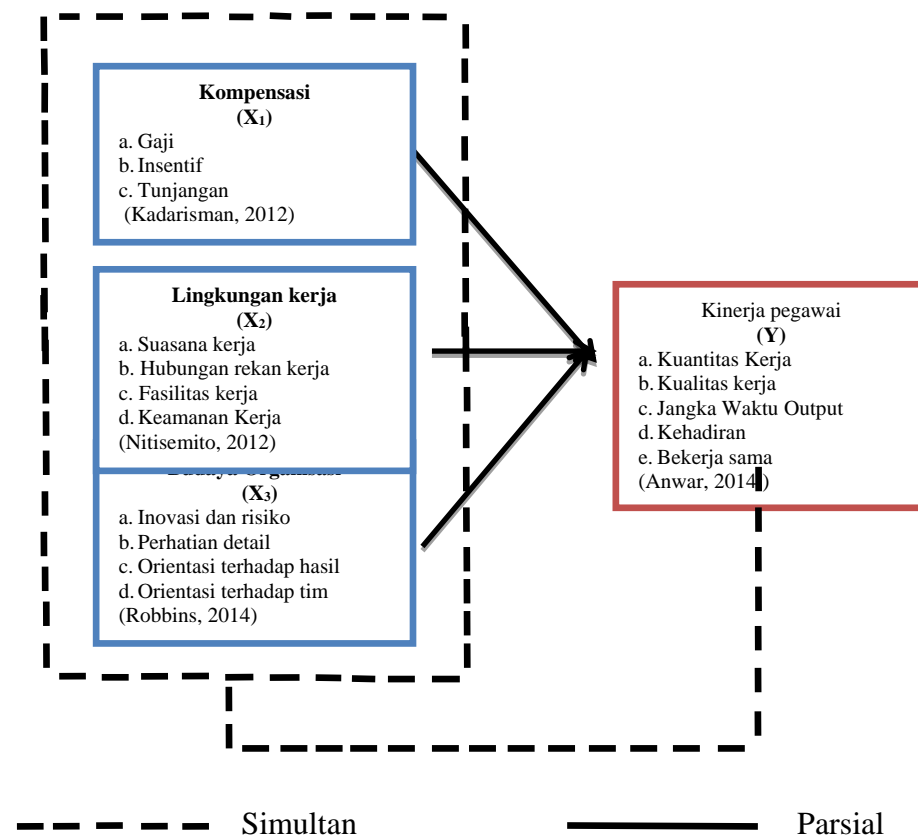
Problematika organisasi/ perusahaan yang sering muncul merupakan realita di lapangan akhir-akhir ini. Sumber daya diperlukan sebagai sumber energi dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, segala kreatifitas dan aktivitas dapat diciptakan dengan menggunakan keahlian dan kemauan yang kuat. Dari segala aspek sumber daya yang tersedia di bumi ini, SDM-lah yang menjadi asset terpenting dalam suatu organisasi yang pada akhirnya dapat sebagai motor pada aspek sumber daya lainnya untuk mensukseskan visi dan misi organisasi. Pengusaha, Pegawai, dan pemimpin merupakan tiga komponen dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) (Armstrong, 2013). Dimana penulis menggunakan komponen MSDM berupa pegawai. Pegawai adalah harta terpenting dalam suatu organisasi, karena tanpa peran serta mereka, segala pelaksanaan kegiatan organisasi tidak dapat terlaksana. Keterlibatan pegawai dalam menjalankan roda organisasi sangat menentukan jalannya suatu organisasi. Pegawai identik sebagai seorang marketing yang memberikan ide dan skillnya yang handal sehingga diberi penghargaan oleh organisasi dengan nilai besarnya berdasarkan ketetapan sebelumnya. Para pegawai mutlak dan tidak terlepas untuk melaksanakan tugas yang diembankan padanya dan berhak mendapatkan imbalan sepadan dengan apa yang dia berikan pada organisasi. Organisasi harus mempunyai pegawai yang memiliki karakter dan skill yang handal disamping juga mampu memanagerial organisasi dengan maksimal sehingga performance pegawai meningkat agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik. Wirawan (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan output yang diberikan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator dalam suatu profesi pada waktu tertentu. Sementara Usman (2009) mendefinisikan kinerja sebagai suatu output kegiatan yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang pada suatu organisasi yang didasarkan atas fungsi dan tugasnya masing-masing dalam usaha mencapai visi maupun misi organisasi secara legal, berdasarkan law yang bermoral dan beretika. Budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja merupakan aspek yang mendukung kinerja pegawai (Golung, 2013). Menurut Wirawan (2009) salah satu input atau input pegawai terhadap produktivitas adalah merupakan tenaga kerja yang baik. Ada banyak faktor yang perlu diperhatikan agar pegawai menunjukkan kinerja yang optimal, terdapat aspek lain yang berpengaruh terhadap kinerja misalnya gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kompetensi dan motivasi. Faktor-faktor diatas memiliki pengaruh tergantung pada kejadian yang benar-terjadi di lapangan, kadang menonjol kadang pula tidak. Kinerja yang tinggi selalu berbarengan dengan imbalan yang dinilai oleh organisasi dimana pegawai itu bekerja. Implikasinya kompensasi digelontorkan utamanya lebih agar pegawai semakin bergairah, sehingga memiliki etos kerja yang tinggi berbanding lurus dengan harapan yang di berikan oleh organisasi. Jika suatu organisasi mampu menggelontorkan imbalan jasa sesuai output pastinya akan mendongkrak performance pegawai dalam menjalankan kewajibannya, sehingga sudah pasti dikatakan bahwa penghargaan berupa kompensasi yang layak dan adil akan berpengaruh terhadap performance pegawai sehingga apa yang dicita-citakan oleh organisasi akan terlaksana seperti apa yang diharapkan. Ini ditunjang dengan hasil penelitian Golung (2013) yang menunjukkan bahwa kompensasi bisa disebut sebagai imbalan yang dihargai dengan nilai tinggi untuk memacu pegawai agar

performancenya menanjak. Hasil pengamatannya mendeskripsikan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel Sedona Manado. Senada dengan Golung, penemuan Ahmed (2014) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil pengamatan Murty (2012) mempresentasikan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Alasannya pegawai harus merasakan kedilan dalam pemberian kompensasi oleh organisasi dan juga tingginya kompensasi harus sepadan dengan apa yang diinginkan pegawai. Dan akhirnya dipahami bahwa tingginya kompensasi yang dihargai organisasi masih dianggap belum setara dan belum sebanding dengan apa yang diinginkan pegawai. Ini memberikan efek yang berbeda terkait hubungan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai. Pegawai baru dianggap memiliki kinerja yang potensial jika mampu menjalankan beberapa aspek, (Mathis, 2013) pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh Pegawai. Kinerja Pegawai biasanya pada beberapa kegiatan meliputi lima aspek, yaitu besaran dari output, mutu dari output, disiplin waktu pada output, absensi dan kesolitan tim. Sesuai dengan aspek-aspek yang ada dalam Mathis & Jackson (2013). Meningkatnya kinerja pegawai tergantung dari kompensasi yang dianugerahkan oleh organisasi dimana pegawai itu menjalankan tugasnya. Implementasi kompensasi diprioritaskan sebagai upaya agar semangat pegawai dalam menjalankan tugasnya lebih tinggi, yang akhirnya dapat menjadi acuan dalam menjalankan kegiatan di kantor tempat dia bekerja. Apresiasi organisasi yang selalu mengutamakan kebutuhan pegawainya pastilah akan mendongkrak semangat pegawai dalam bekerja yang akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai yang secara otomatis memberikan kepuasan tersendiri bagi organisasi karena berbanding lurus dengan harapan organisasi. Seperti yang diutarakan oleh hasil pengamatan Golung tahun 2013, berkesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, namun Murty pada tahun 2012, memberikan hasil yang berbeda dimana kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Pengamatan oleh Malik tahun 2011 menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, namun pengamatan oleh Musriha (2011) menguraikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengamatan Shahzad (2013) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengamatan Syauta (2012) menjelaskan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. *Performance* dalam bahasa Inggris adalah kinerja yang singkatannya dari *kinetika energi kerja*. Kinerja adalah output yang diberikan oleh elemen-elemen atau variabel-variabel suatu kegiatan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Ternyata dari paparan diatas, penulis mengambil 3 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai, di antaranya kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Wibowo (2011) hampir sebagian besar institusi berhasil dalam mengelola manajemen kinerjanya dan sangat sedikit institusi yang mengalami kegagalan dalam mengelola manajemen kinerjanya. Kesuksesan suatu institusi dalam manajemen kinerja dinyatakan berhasil apabila memenuhi kriteria sebagai berikut: (1) Mengelola manajemen kinerja dibutuhkan suatu keterikatan dan spirit dari manajemen puncak atau *top management*. Tidak adanya keterikatan dan spirit dari manajemen puncak maka manajemen kinerja tidak akan mampu dilaksanakan dengan baik. (2) Terbuka tanpa ada yang ditutup-tutupi dalam bekerja serta menjalankannya secara tulus dan merata dalam menjalankan kegiatan. (3) Memastikan bahwa upaya yang dilakukan memiliki pengertian yang sama, misalnya terkait pandangan, program, sasaran, dan kualitas instansi yang dilakukan oleh administrator dan pengelola unit kerja. (4) Mengakomodir sasaran instansi dan personal, yang akhirnya pegawai dan tim berpeluang untuk mengekspresikan ide terkait kreatifitas dan produktifitas kerja yang mereka

hasilkan. (5) menitikberatkan pengembangan dan pemberian dukungan yang dibutuhkan, melalui apresiasi kompetensi khususnya bagi instansi yang bertumpu dari dukungan dari seluruh aspek yang terlibat didalam pelaksanaan kegiatan, dan melaksanakan pelatihan skill manajemen kinerja bagi pengelola unit, pimpinan satuan kerja, dan staf lainnya. (6) Pelaksanaan, sasaran, dan kegunaannya untuk segala aspek yang berhubungan dengan manajemen kinerja dipublikasikan secara terbuka tanpa ditutup-tutupi dan efisien. Daya Guna manajemen kinerja akan dipantau dan dinilai secara berkesinambungan. Simamora dan Heryanto dalam Yahyo (2013), ada 3 indikator dalam kinerja Pegawai, yaitu : (1) Loyalitas, komitmen bawahan bagi instansi dan keinginan mengabdikan dalam mewujudkan sasaran instansi. (2) Tanggung Jawab, rasa melekat dengan instansi dan kultus bagi tugas yang laksanakan dan didalami serta tak takut mengambil keputusan dengan segala dampak yang bisa ditimbulkan. (3) Ketrampilan, kapasitas staf dalam menjalankan tupoksi serta kemampuan dalam menghadapi persoalan berkenaan dengan tupoksi. Kompensasi yang sesuai sangat diperlukan oleh pegawai untuk memenuhi kebutuhan keluarga ataupun pribadi. Jika kompensasi diberikan dengan adil dan merata, maka pegawai akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja sehingga target dan sasaran institusi dapat terpenuhi dengan baik. Menurut Kadarisman (2012), kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh sebuah instansi atau badan kepada karyawan atau pegawainya sebagai imbalan jasa atas output pekerjaan yang telah mereka persembahkan bagi instansi. Handoko (2012) menguraikan kompensasi adalah sesuatu berupa balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas apa yang telah mereka hasilkan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2012) kompensasi merupakan segala penghasilan dalam bentuk uang, benda langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada pegawai sebagai apresiasi atas prestasi yang dihasilkan untuk kepentingan instansi. Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan penghargaan yang dianugerahkan instansi terhadap pekerjaannya sebagai imbalan / apresiasi terhadap hasil pelaksanaan kegiatan yang telah diberikan pada instansi. Aspek kompensasi berperan penting karena kompensasi yang dianugerahkan kepada pegawai tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam memenuhi kebutuhan keluarga maupun pribadinya, seorang sangat mengharapkan penghargaan yang layak dan adil. Dimana pegawai akan merasa dihargai pekerjaannya jika diberikan penghargaan setara dengan hasil kerjanya dengan layak dan adil oleh instansi tempat dimana dia bekerja sehingga mampu meningkatkan prestasi yang pada akhirnya memberikan kinerja yang optimal. Menurut Kadarisman (2012) ada 5 komponen yang ada dalam kompensasi yaitu upah, insentif, tunjangan, gaji dan pensiun. Apabila kesanggupan dan kemampuan instansi untuk memenuhi kebutuhan pegawai semakin besar maka besaran kompensasi semakin meningkat. Tetapi sebaliknya, jika kesanggupan dan kemampuan instansi untuk memenuhi kebutuhan pegawai berkurang maka besaran kompensasi relatif rendah. Rasa nyaman yang dialami oleh pegawai dari lingkungan kerja yang baik, aman dan kondusif akan sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai dapat bekerja dengan baik dan optimal bila ditunjang dengan kondisi lingkungan yang menyenangkan sesuai standar prosedur yang telah ditetapkan sehingga akan mendorong motivasi kerja pegawai menjadi lebih besar hingga akhirnya tugas yang diemban akan dapat diselesaikan dengan sangat memuaskan dan tepat pada waktunya. Kholil (2013) menilai bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu diseperti pelaksanaan kegiatan kantor yang saling berkaitan dan memiliki peran yang penting bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, seperti service pegawai, keadaan kerja, interaksi sesama pegawai di dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di kantor. Nitisemito dalam Khoiriyah (2009) lingkungan kerja merupakan semua hal yang terdapat disekitar pegawai yang berperan penting bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawan yang diembannya, misalnya lagu, kerapihan dan sebagainya. Menurut

Artana (2012) lingkungan kerja adalah situasi lokasi dimana staf bekerja yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik dengan peran penting bagi pegawai dalam melaksanakan kegiatan kantor dan wewenang yang diembannya. Menurut uraian yang telah dijelaskan diatas dapat di simpulkan bahwa pegawai itu bekerja berkenaan dengan rasa senang atau tidaknya kondisi dimana dia bekerja yang berdampak pada kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau kewajibannya. Masyarakat terdiri dari budaya dan manusia. Para ahli antropologi selalu memakai istilah *sociocultural*. Mereka berpendapat bahwa budaya suatu bangsa diteliti, dipahami bersama, dan bahwa budaya tersebut mengekspektasikan ukuran dalam segala aspek kelompok yang berlainan dengan beberapa jenis budaya yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya (Draft, 2012). Menurut Draft (2012) budaya organisasi adalah apa yang diyakini oleh pegawai dan pandangan itu mengekspresikan pola ketetapan, mutu, dan prospek. Anthony dan Govindarajan (2014) budaya organisasi adalah penghubung sosial yang mengutamakan bagian dari kelompok. supaya ciri khas yang unik atau personalitas yang berlainan antara individu yang satu dengan individu yang lain dan dapat dihimpun dalam suatu wadah organisasi maka perlu adanya penghubung sosial. Simamora (2014) menyatakan elemen atau indikator penting budaya organisasi yaitu : Inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresivitas dan stabilitas. Iindikator budaya organisasi menurut Denison dan Misra (1995) dalam Kusumawati (2009), adalah : visi dan misi, konsistensi, adaptabilitas, dan pelibatan. Berdasarkan dari uraian diatas, maka dapat dilihat kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :

**Kerangka Konseptual Penelitian**



**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain dalam bentuk survey dengan mengambil sampel dari satu populasi seluruh pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 33. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil**

Ada beberapa pengujian yang digunakan oleh penulis dalam menguji hipotesis saat ini, yaitu :

**a. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**

Pengujian variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 25 yang tertuang dalam Tabel. 1 berikut :

Tabel 1. Hasil Uji t

Model	t hitung	Sig
Constanta	1,482	0,149
X <sub>1</sub>	2,370	0,025
X <sub>2</sub>	2,272	0,031
X <sub>3</sub>	2,491	0,019

Sumber : Data Diolah, 2019

Ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} 2,370 > t_{tabel} 2,004$ .
- Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} 2,272 > t_{tabel} 2,004$ .
- Variabel Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} 2,491 > t_{tabel} 2,004$ .

**b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

Uji F berfungsi untuk menguji variabel budaya organisasi, pendidikan dan kompensasi, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros. Dijelaskan dalam Tabel 2. berikut :

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	59.917	3	19.972	44.581	.000 <sup>b</sup>
Residual	12.992	29	.448		
Total	72.909	32			

- a. Dependent Variable: Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Diolah, 2019

Diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 44,581 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 (5%) atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 29$  sehingga diperoleh nilai  $F_{tabel} = 2,934$ . Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 44,581, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 44,581$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,934$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Tabel 3. Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
X <sub>1</sub>	0,298	0,025
X <sub>2</sub>	0,314	0,031
X <sub>3</sub>	0,375	0,019

Sumber : Data Diolah, 2019

Variabel Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan adalah variabel Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>). Hal ini disebabkan nilai Beta untuk Budaya Organisasi yang paling besar yaitu 0,375, sehingga Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square
1	0,907	0,822

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,907 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja mempunyai kontribusi variasi nilai terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 82,2%, sedangkan sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,370. lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,004 yang berarti variabel Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini sesuai dengan Kadarisman (2012), kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh sebuah instansi atau badan kepada karyawan atau pegawainya sebagai imbalan jasa atas output pekerjaan yang telah mereka persembahkan bagi instansi. Handoko (2012) menguraikan kompensasi adalah sesuatu berupa balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas apa yang telah mereka hasilkan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2012) kompensasi merupakan segala penghasilan dalam bentuk uang, benda langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada pegawai sebagai apresiasi atas prestasi yang dihasilkan untuk kepentingan instansi. Dari uraian diatas, dapat diasumsikan bahwa kompensasi merupakan penghargaan yang dianugerahkan oleh instansi terhadap stafnya sebagai imbalan / apresiasi terhadap hasil pelaksanaan kegiatan yang telah diberikan pada instansi. Aspek kompensasi berperan penting karena kompensasi yang dianugerahkan kepada pegawai tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan (Y). Kholil (2013) menilai bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu diseperti pelaksanaan kegiatan kantor yang saling berkaitan dan memiliki peran yang penting bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, seperti service pegawai, keadaan kerja, interaksi sesama pegawai di dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di kantor. Nitisemito dalam Khoiriyah (2009) lingkungan kerja merupakan semua hal yang terdapat disekitar pegawai yang berperan penting bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawan yang diembannya, misalnya lagu, kerapihan dan sebagainya. Menurut Artana (2012) lingkungan kerja adalah situasi lokasi dimana staf bekerja yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik dengan peran penting bagi pegawai dalam melaksanakan kegiatan kantor dan tugas yang diembannya. Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan (Y). Budaya suatu bangsa diteliti, dipahami, dan bahwa budaya itu mengekspektasikan ukuran dalam segala aspek kelompok yang berlainan dengan beberapa jenis budaya yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya (Anthony dan Govindarajan, 2014). Variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan dapat dipengaruhi oleh besarnya nilai kompensasi yang diberikan, lingkungan kerja yang ada dan budaya organisasi yang diterapkan oleh Dinas perkebunan Provinsi Sulawesi selatan, dimana kompensasi yang tinggi dari penghargaan yang diberikan oleh Dinas atas prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai ditunjan oleh lingkungan kerja yang nyaman, aman, tenang dan kondusif serta budaya kerja yang disiplin, solid dan bermkarakter kuat akan memberikan kinerja yang besar bagi pegawai yang bekerja pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Nilai *beta standardized* menunjukkan bahwa variabel-variabel yang meliputi Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan adalah variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) dengan nilai Beta sebesar 0,375 (37,5%). Kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimana dengan adanya kompensasi sebagai penghargaan organisasi kepada pegawainya yang telah memberikan hasil yang optimal dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, lingkungan kerja yang kondusif, nyaman tenang dan aman memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja pegawai sehingga



proses penyelesaian pekerjaan berjalan lancar, serta kompetensi yang dimiliki oleh pegawai berdasarkan keahlian dan pengetahuannya mempengaruhi kinerja pegawai dalam peningkatan produktivitas kerja organisasi apalagi jika kompetensi pegawai tersebut dihargai dengan kompensasi yang adil dan layak, maka secara otomatis menumbuhkan semangat pegawai untuk bekerja sehingga segala apa yang dicita-citakan organisasi dapat tercapai dengan baik dan optimal.

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan, dimana  $t_{hitung} = 2,370 > t_{tabel} = 2,004$ .
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan, dimana  $t_{hitung} = 2,272 > t_{tabel} = 2,004$ .
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan, dimana  $t_{hitung} = 2,491 > t_{tabel} = 2,004$ .
4. Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 82,2% sedangkan sisanya 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang bukan bagian dari penelitian ini.
5. Hasil nilai *beta standardized* menunjukkan bahwa diantara variabel Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja yang memiliki pengaruh yang paling menonjol terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan adalah variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) dengan nilai Beta sebesar 0,375 (37,5%).

## DAFTAR PUSTAKA

- Anthony dan Govindarajan. 2014. *Management Control System*, Edisi 11, Buku 2 penerjemah : F.X. Kurniawan Tjakrawala, dan Krista. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Armstrong, M. 2013. *Performance Management. England* : Clays, Ltd. St. Lvesple.
- Daft, Richard L. 2012. *Manajemen Edisi Kelima Jilid Satu*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, Hani T.. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Marthis, Robert L dan Jackson, John H. 2013. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nasution. 2011.. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta. Ghalia Indonesia .

Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.j

Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sukarna, Tiro Muhammad Arif. 2012. *Pengembangan Instrumen Pengumpulan Data Penelitian..* Andira Publisher.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta : Kencana Prenada Group.

Thoha, Miftah. 2013. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Cetakan kedua puluh. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.