

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI FINANSIAL DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PANGKAJENE DAN  
KEPULAUAN**

**Rosmiati Supardi<sup>\*1</sup>, Mashur Razak<sup>2</sup>, Deddy Rahwandi Rahim<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>supardirosmiati098@gmail.com, <sup>2</sup>mashur\_razak@yahoo.co.id,

<sup>3</sup>deddyrahwandi@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh budaya organisasi, kompensasi finansial dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Penelitian dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan September 2019 sampai dengan November 2019. Populasi penelitian adalah semua pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berjumlah 34 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 34 orang pegawai. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Secara parsial terbukti jika pengaruh budaya organisasi, kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, 2) Secara simultan terbukti jika pengaruh budaya organisasi, kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, 3) Sedangkan dari hasil penelitian menggunakan uji t menunjukkan bahwa Variabel yang paling berpengaruh secara signifikan adalah variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja Dan Kinerja**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze: the influence of organizational culture, financial compensation and work motivation partially and simultaneously on employee performance at the Environmental Service Office of Pangkajene and Islands Regency, as well as the most dominant variables affecting employee performance at the Environmental Service Office of Pangkajene and Islands Regency. This research approach uses survey research methods. The research was conducted at the Environmental Service Office of Pangkajene and Islands Regency. This research was*

*conducted from September 2019 to November 2019. The study population was all employees of the Environmental Service Office of Pangkajene and Islands Regency, amounting to 34 people. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method (census) by determining all populations as a total sample of 34 employees. Data analysis used multiple regression analysis. The results show that: 1) It is partially proven if the influence of organizational culture, financial compensation and work motivation has a positive effect on employee performance at the Environmental Service Office of Pangkajene and Islands Regency, 2) It is simultaneously proven if the influence of organizational culture, financial compensation and work motivation has a positive effect on employee performance at the Environmental Service Office of Pangkajene and Islands Regency, 3) Meanwhile, the results of the study using the t test showed that the variable that had the most significant influence was Organizational Culture on employee performance in the Environmental Service Office of Pangkajene and Islands Regency.*

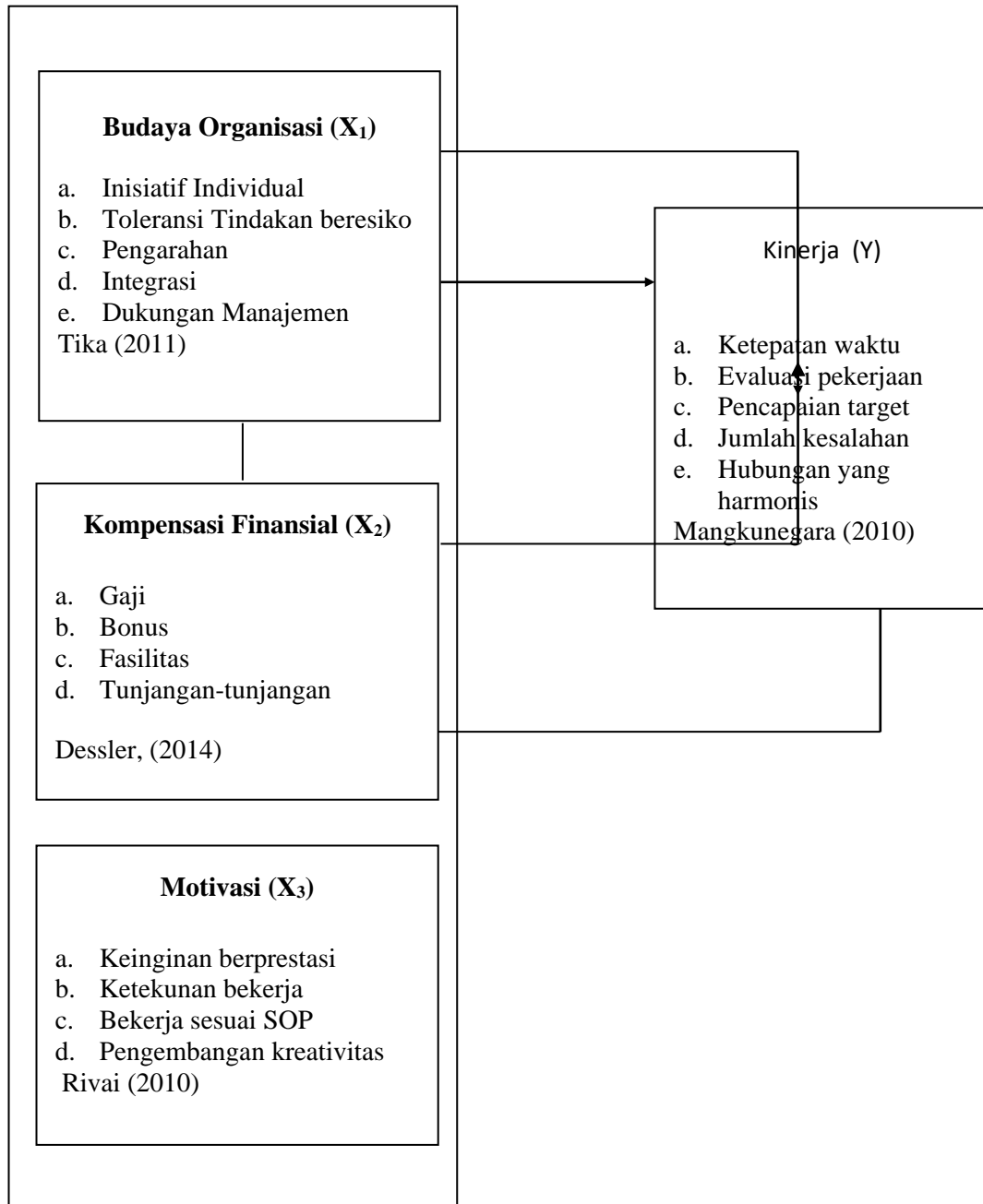
**Keywords :** *Organizational Culture, Financial Compensation, Work Motivation And Performance*

## PENDAHULUAN

Dalam mewujudkan pemerintah yang baik dan sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global, sangat diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan serta pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil. Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga memiliki kinerja yang baik yang mendukung aktivitas kantor secara profesional. Organisasi harus didukung sumber daya manusia yang cakap, terampil dan berkualitas karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan suatu kegiatan didalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilannya. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Setiyawan dan Waridin (2011) mengatakan kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Untuk hasil yang maksimal, memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi. Rivai (2012) mengatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target

selama periode waktu yang dicapai organisasi. Budaya organisasi merupakan bagian penting dalam memahami organisasi seluruhnya. Budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang menghasilkan suatu lingkungan yang kondusif bagi pembentukan dan perbaikan kualitas secara terus menerus. Budaya menjadi elemen penting yang mendukung terciptanya sebuah strategi yang dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai karena budaya organisasi merupakan fenomena yang saling bergantung. Menurut Hasibuan (2010:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Pemberian kompensasi dari perusahaan kepada karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan. Terlebih lagi apabila pemberian kompensasi oleh perusahaan sudah sesuai dengan asas adil dan asas layak dan wajar untuk karyawan maka akan semakin memotivasi karyawan lebih baik dalam bekerja dan lebih bertanggung jawab pada tugas tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan pendapat Hasibuan (2010:122) program kompensasi atau balas jasa harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Tolak ukur adalah relatif, penempatan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum pemerintah dan eksternal konsisten yang berlaku. Motivasi merupakan sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Kinerja pegawai akan menurun apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Menurut Robbins (2011) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, dalam konteks organisasi maka motivasi berfokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat pegawai terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Motivasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Keberhasilan suatu organisasi ini dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2010) "Kinerja Pegawai adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi".

Untuk itu berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui Konsep kerangka penelitian, dapat digambarkan seperti berikut ini :



### Definisi Operasional Variabel

### METODE PENELITIAN

Dalam desain penelitian ini menggunakan penelitian Survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Survey dalam

penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel budaya organisasi, kompensasi finansial dan motivasi terhadap pengembangan karier. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian akan dilakukan pada pegawai (ASN) yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Waktu penelitian selama 3 (tiga) bulan. Jadi populasinya adalah semua pegawai atau seluruh pegawai ASN yang ada di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkep berjumlah 34 orang. Dalam sistem tehnik pengambilan data, peneliti menggunakan analisa regresi linier berganda yang sebelumnya di uji lewat validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian digunakan uji hasil t untuk menguji hubungan secara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh keseluruhan variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat, maka peneliti menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Multikolinearitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui adanya gejala multikolinearitas pada model regresi adalah uji VIF. Gejala multikolinearitas terjadi karena antar variabel bebas yang digunakan saling berhubungan. Model regresi yang layak jika tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hasil Uji VIF diberikan pada table berikut.

Table 1. Nilai VIF setiap variable bebas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.465	3.594		-.129	.898		
X1	.301	.096	.439	3.128	.004	.615	1.625
X2	.093	.170	.111	.545	.590	.290	3.445
X3	.255	.163	.364	1.565	.128	.224	4.466

a. Dependent Variable: ye

Variabel	Nilai VIF
X1	1.625
X2	3.445
X3	4.466

Variabel bebas dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai VIF yang diperoleh lebih kecil dari 10. Keseluruhan variabel bebas yang digunakan nilai VIF nya lebih kecil dari 10, sehingga dapat kita ketahui bahwa tidak terjadi asumsi multikolinearitas pada data yang digunakan.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis regresi yang digunakan diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = -0.465 + 0.301X_1 + 0.093X_2 + 0.255X_3$$

$Y$  : Kinerja Pegawai

$X_1$  : Budaya Organisasi

$X_2$  : Kompensasi Finansial

$X_3$  : Motivasi Kerja

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh maka dapat kita ketahui bahwa setiap peningkatan budaya organisasi maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.301, peningkatan kompensasi finansial pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.093, dan peningkatan motivasi kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.255. Sedangkan jika ketiga variable bebas tersebut tidak diperhatikan maka akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai sebesar 0.465.

### Uji Simultan ( Uji F )

Table 2. Uji simultan Variable bebas

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	170.903	3	56.968	17.511	.000 <sup>b</sup>
Residual	97.597	30	3.253		
Total	268.500	33			

Berdasarkan table 5.13 dapat kita ketahui hubungan serentak variable budaya organisasi, kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai F sebesar 17.511 yang lebih besar dari nilai F table ( $\alpha = 0.05; df = 3$ ) = 2.88 (lampiran 3 tabel F) dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  sedemikian sehingga dapat kita ketahui bahwa keseluruhan variable bebas yang digunakan berpengaruh secara serentak terhadap kinerja pegawai.

### Uji Parsial (Uji T)

Table 3. Uji parsial variable bebas

Variabel	Nilai t	Signifikansi
Budaya Organisasi	3.128	0.004*
Kompensasi Finansial	0.545	0.590
Motivasi kerja	1.565	0.128

\*Nilai signifikansi < 0.05: terdapat pengaruh yang signifikan

Setelah mengetahui adanya pengaruh serentak variable bebas yang digunakan, selanjutnya perlu diketahui pengaruh masing-masing variable bebas yang diberikan dengan menggunakan uji t. Untuk mengetahui adanya pengaruh parsial dari variable bebas yang diberikan dapat dengan melihat nilai t dan nilai signifikansi. Variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan jika nilai t hitung > t table atau nilai signifikansi < 0.05. Berdasarkan table 5.14 makadapat kita ketahui bahwa variable budaya organisasi memiliki nilai t = 3.128 lebih besar dari nilai t table = 2.356 (lampiran 3 tabel uji t) atau nilai signifikansi sebesar 0.004 lebih kecil dari 0.05, sehingga variable budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk variable kompensasi finansial dan motivasi kerja masing – masing nilai t lebih kecil dari 2.356 dan

nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 sehingga tidak terjadi hubungan yang signifikan dari kedua variable bebas yang diberikan.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### **Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan**

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 3.128 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2.356 ( lampiran 3 tabel uji t ) atau nilai signifikannya sebesar 0.004 lebih kecil dari 0.05 yang berarti variable budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Organisasi merupakan hal yang tidak mungkin terlepas dari kehidupan bermasyarakat. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah pegawai menyukai karakteristik itu atau tidak. Pentingnya di dalam budaya organisasi berupaya mengukur bagaimana pegawai memandang organisasi mereka. Organisasi sebagai wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kerjasama yang terarah dilakukan dengan mengikuti pola interaksi antar setiap individu atau kelompok dalam berinteraksi kedalam maupun keluar organisasi. Pola interaksi tersebut diselaraskan dengan berbagai aturan, norma, keyakinan, nilai-nilai tertentu sebagaimana ditetapkan organisasi pola interaksi tersebut dalam waktu tertentu akan membentuk suatu kebiasaan bersama atau membentuk budaya organisasi yang senantiasa mengontrol anggota organisasi, dengan demikian budaya organisasi yang kuat merupakan pembentuk kinerja organisasi yang tinggi. Tangkilisan (2012:05) menyatakan bahwa unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Dengan demikian pentingnya kerjasama didalam suatu organisasi untuk menyelaraskan pemikiran untuk mewujudkan tujuan tertentu. Hal ini juga jelaskan dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai. Pegawai Negeri Sipil merupakan Sumber Daya Aparatur Negara yang berkualitas merupakan aset bangsa dan negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri. Budaya organisasi memiliki dampak pada *efisiensi* dan *efektifitas* organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan bagian penting dalam memahami organisasi seluruhnya. McKenna dan Beech berpendapat bahwa: “Budaya yang kuat mendasari aspek kunci pemaksaan fungsi organisasi dalam hal *efisiensi*, *inovasi*, *kualitas* serta mendukung reaksi yang tepat untuk membiasakan mereka terhadap kejadian-kejadian, karena etos yang berlaku mengakomodasikan ketahanan” McKenna, et.al. (2012:19). Sedangkan menurut Ndraha (2013:123) mengungkapkan bahwa “Budaya kuat juga bisa dimaknai sebagai budaya yang dipegang secara intensif, secara luas dianut dan semakin jelas disosialisasikan dan diwariskan dan berpengaruh

terhadap lingkungan dan perilaku manusia”. Budaya yang kuat akan mendukung terciptanya sebuah prestasi yang positif bagi anggotanya dalam hal ini budaya yang diinternalisasikan pihak pimpinan akan berpengaruh terhadap sistem Perilaku para pendidik dan staf di bawahnya baik didalam organisasi maupun diluar organisasi. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian salah satunya Yulius (2012), melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Diklat, Kemampuan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Industri di Daerah Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat variabel dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, daftar pertanyaan, dan studi dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Diklat, Kemampuan, Motivasi kerja dan Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi.

### **Pengaruh Kompensasi finansial terhadap Kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan**

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 0.545 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 2.356 dan nilai signifikannya lebih besar dari 0.05 yang berarti variabel kompensasi finansial tidak terjadi hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Kompensasi finansial merupakan suatu imbalan tambahan diluar gaji pokok yang diberikan langsung kepada pegawai, baik berupa materi maupun non materi. Kompensasi finansial juga disebut sebagai suatu penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh lembaga dengan tujuan agar dapat memotivasi para pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Handoko (2012) juga mengemukakan pendapatnya bahwa, “kompensasi finansial adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Kompensasi finansial merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan”. Berdasarkan pendapat para ahli manajemen sumber daya manusia yang telah dipaparkan diatas, pada dasarnya kompensasi finansial merupakan suatu imbalan tambahan diluar gaji pokok yang diberikan langsung kepada pegawai, baik berupa materi maupun non materi dengan tujuan menimbulkan motivasi atau gairah semangat bekerja agar memiliki prestasi kerja yang baik, yang dapat dilihat pada tingkat produktivitas serta tingkat disiplin kerja pegawai. Pemberian kompensasi finansial dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak pegawai serta mendukung kesejahteraan hidupnya. Kompensasi finansial dan kompensasi memiliki hubungan erat, dimana kompensasi finansial merupakan bagian atau komponen dari kompensasi dan keduanya sama-sama memiliki tujuan untuk memotivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya dalam pekerjaannya dengan hasil yang optimal.

### **Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan**

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 1.565 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 2.356 dan nilai signifikannya lebih besar dari 0.05 yang berarti variabel Motivasi kerja tidak terjadi hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Motivasi merupakan dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti motivasi adalah memahami hubungan kebutuhan,



dorongan dan tujuan (Rivai,2010). Manusia yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi, mempunyai keinginan yang tinggi untuk sukses, keinginan ini sama besarnya dengan ketakutannya untuk gagal. Selain itu, menyukai tantangan, berani menghadapi kesulitan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab dalam tugas, menyukai keunikan, tangkas, cenderung gelisah, senang bekerja keras, tidak takut menghadapi kegagalan apabila itu terjadi, serta cenderung menonjolkan diri (Rivai,2010). Menurut Gibson (2010) mendefinisikan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang pegawai yang dapat menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Menurut Robbins (2011) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apasaja, dalam konteks organisasi maka motivasi berfokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal pegawai terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian diantaranya Utari (2010), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara”. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi serta budaya kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara serempak pendidikan dan pelatihan, motivasi serta budaya kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

### **Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan**

Hasil survei pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan ditemukan bahwa tingkat kinerja pegawai masih rendah. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan dari atasan dan kurangnya kesadaran dari para bawahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan.

Kecenderungan tersebut dilihat dari beberapa keadaan sebagai berikut :

- 1) Tugas atau pekerjaan kurang jelas, rata-rata pegawai tidak mengetahui apa yang dikerjakan.
- 2) Sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan sukar diperoleh disebabkan karena disiplin ilmu yang tidak mendukung.
- 3) Individu tidak mempunyai kapasitas, keterampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.
- 4) Individu jarang menerima umpan balik tentang seberapa baik dia bekerja dibandingkan dengan harapan-harapan kerja.
- 5) Individu kurang puas dengan konsekuensi atau penghargaan yang mengikuti keberhasilan pelaksanaan tugas.

Pemberdayaan potensi dalam peningkatan kinerja pegawai diukur melalui tingkat budaya organisasi, Kompensasi finansial,dan motivasi kerja merupakan ukuran kualitas sumber daya manusia yang menghasilkan produktivitas yang optimal dengan indikator efektivitas dan efisiensi. Dengan indikator tersebut maka pihak pimpinan menetapkan strategi peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh budaya organisasi, kompensasi finansial dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, berdasarkan analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi, Kompensasi Finansial dan Motivasi kerja dapat meningkatkan Kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Pangkep. Jadi jika ketiga variabel bebas tersebut tidak diperhatikan akan menurunkan kinerja pegawai.
2. Pengaruh Budaya organisasi, Kompensasi finansial dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dapat disimpulkan dari analisis data yang dilakukan bahwa keseluruhan variabel bebas yang digunakan sangat berpengaruh secara serentak terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan setelah dianalisis data, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan berdasarkan uji parsial ( uji t ) yang dilakukan sehingga Budaya organisasi sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusty, Ferdinand. 2012. *Pelatihan Sebagai Motivasi Perubahan*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 12, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra.
- Djarwanto, P. 2011. *Mengenai Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian*. Liberty, Yogyakarta.
- Flippo, Edwin B. 2011. *Manajemen Personalia*. Diterjemahkan Moh. Masud MA. Jilid Pertama, Edisi 6, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L. and John M, Ivancevich Jr. 2010. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur, Proses*, alih bahasa Djoerban Wahid. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Cetakan ke-6, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Koesmono, Teman H. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Volume 7, Nomor 2.
- Kuncoro, Mudrajad. 2012. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.
- Lubis, Khairul Akhir. 2012. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Tesis*. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangakuprawira, Tb, Sjafri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Pertama, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, L, Robert. dan Jackson, H, John. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Buku I, Salemba Empat, Jakarta.
- Nasution, Harmein. 2010. *Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. USU Press. Medan.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Oemar, Hamalik. 2010. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bumi Aksara. Jakarta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 96, 97, 98, 100 dan 101 Tahun 2000. Cetakan Pertama, Penerbit BP Panca Usaha, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. Edisi Pertama, Cetakan Ketiga. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi*. Buku I, Edisi Indonesia. PT.Indeks, Jakarta.
- Rob A. Wilson, Geoff Briscoe. 2014. *The impact of human capital on economic growth: a review 9*.
- Santoso Budi, Purbayu. dan Ashari. 2012. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excell & SPSS*. Penerbit Andi, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Cetakan Pertama, Penerbit Bandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE-YKPN, Yogyakarta.

- Simanungkalit, Hotma. 2014. Pengaruh Diklat Teknis dan Motivasi terhadap Kinerja Alumni Balai Diklat Industri Regional I Medan. *Tesis*. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Simanungkalit, Enrich C. 2010. Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Tesis*. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Soeprihanto, John. 2010. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFPE.
- Sofyandi, Herman. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan keenam, Alfabeta, Bandung.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Utari, Sri Diyah. 2010. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi serta Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara. *Tesis*. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Veithzal Rivai. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Yuli, Cantika. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UMM.
- Yulius, Edi. 2012. Analisis Pengaruh Diklat, Kemampuan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Industri di Daerah Yogyakarta. *Tesis*. Universitas Gajah Mada.
- Werther, William B. and Keith Davis. 2011. *Human Resorces and Personal Management*, Fifth Edition, USA : Mc.Graw-Hill.