

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI TIDAK TETAP DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Andi Martina^{*1}, Maryadi², Saban Echdar³

^{*1}Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}martinaandi296@gmail.com , ²ahmadmaryadi@gmail.com , ³sabanechdar@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai tidak tetap di dinas lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten Selayar. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Selayar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Juli 2020. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Selayar yang berjumlah 304 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendapat Arikunto (dalam Echdar, 2017) bahwa jika jumlah subyeknya besar dapat diambil 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya kemampuan peneliti; dengan demikian sampel penelitian ini ditentukan $40\% \times 304 = 121,6$ dibulatkan 120 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, 2) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, 3) Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, 4) Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, 5) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, 6) Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, 7) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, 8) terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, 9) terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, 10) terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: the effect of compensation, work motivation and organizational culture on job satisfaction and performance of temporary employees in the environmental and forestry office of Selayar district. This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Environment and Forestry Service of Selayar Regency. When the research was conducted starting in July 2020. The study population was all employees of the Environment and Forestry Service of Selayar Regency, totaling 304 people. The sample selection in this study uses Arikunto's opinion (in Echdar, 2017) that if the number of subjects is large, 20-55% or more can be taken depending on the number of researchers' abilities; thus the research sample was determined to be $40\% \times 304 = 121.6$ rounded off to 120 people.

The results of this study indicate that: 1) There is an effect of compensation on employee performance, 2) There is an influence of work motivation on employee performance, 3) There is an influence of organizational culture on employee performance, 4) There is an effect of compensation on job satisfaction, 5) There is an influence of work motivation on job satisfaction, 6) There is an influence of organizational culture on job satisfaction, 7) There is an influence of job satisfaction on employee performance, 8) There is an effect of compensation on employee performance through job satisfaction, 9) There is an influence of organizational culture on employee performance through job satisfaction, 10) there is an influence of motivation on employee performance through job satisfaction.

Keywords : *Compensation, Organizational Culture, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam suatu instansi bagaimanapun bentuk dan jenisnya, terjadi hubungan timbal balik dan saling membutuhkan di antara pegawai sebagai anggota instansi dengan instansi itu sendiri. Para pegawai tentu saja memiliki harapan instansi memperlakukannya sebagai SDM organisasi, memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Sebaliknya, instansi juga mempunyai harapan berupa dukungan dari para pegawainya, yaitu bekerja dan bersedia berkorban untuk kepentingan instansi, serta menjaga citra instansi dalam rangka untuk mencapai tujuan instansi. Agar instansi dapat mencapai tujuannya maka diharapkan aparaturnya melaksanakan tugas pekerjaan dengan sebaik-baiknya yaitu memberikan pelayanan yang bermutu yang dapat memenuhi hak-hak masyarakat sebagai pemakai jasa pelayanan pemerintah.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu organisasi atau instansi, sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, dan dorongan yang dimilikinya. Pegawai adalah aset yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dan demi tercapainya tujuan organisasi. Setiap organisasi atau institusi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan akan tercapai (Mustika,2016).

Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menjadi modal utama dalam menunjang keberhasilan perusahaan apabila dikelola dengan baik dan pengelolaan tersebut sudah dimulai semenjak mereka mulai dipekerjakan, sampai dengan diberhentikan. Telah kita ketahui bersama bahwa keberadaan manusia dalam manajemen bukan hanya aset biasa. Suatu perusahaan atau instansi harus bisa mengelola sumber daya manusianya agar dapat memiliki kinerja yang baik sehingga mencapai tujuan perusahaan atau instansi (Handayani,2017).

Kinerja seorang pegawai pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja pegawai di dalam sebuah instansi memiliki peran yang vital dalam menentukan mundur majunya suatu instansi. Hal ini sangat penting karena kinerja pegawai yang baik akan membuat tujuan instansi tercapai dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan guna lebih menggali potensi pegawai agar pegawai tersebut mampu menjalankan tugas dengan baik dan mampu bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

Salah satu pendorong kepuasan dan kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan,2016:118). Pegawai menuntut gaji yang mencukupi kebutuhannya dan keluarganya.

Namun di sisi lain, instansi pun menginginkan efisiensi dalam merekrut dan membayar para pekerjanya. Kontradiksi inilah seringkali menimbulkan friksi antara para pegawai dan instansi. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang adil dan proporsional sangat krusial dalam kehidupan perusahaan agar tercipta hubungan yang saling menguntungkan dan *win win solution* antara pegawai dan instansi (Aryani,2019).

Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran instansi. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para pegawai maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi (Dwianto,2019).

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperlihatkan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja pegawai, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Hasibuan (2016:218) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan Suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Jadi pada dasarnya apabila suatu instansi ingin meraih kinerja yang optimal maka instansi tersebut harus memberikan motivasi pada pegawainya agar mau dan rela mencurahkan tenaga dan fikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Persoalan dalam motivasi pegawai tidak mudah karena setiap pegawai memiliki keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda. Jadi apabila instansi dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka instansi tersebut akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal agar mencapai prestasi.

Budaya suatu instansi juga memiliki peranan penting dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai. Budaya organisasi membentuk perilaku pegawai dan mendorong percampuran *core values* (nilai-nilai dominan) dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan instansi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsisten, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol. Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai dan mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi. Dengan demikian, organisasi itu memaksimalkan potensi pegawai dan memenangkan kompetisi. Budaya organisasi juga akhirnya akan berfungsi sebagai motivator bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Diantaranya adalah Teguh Retnoningsih pada tahun 2016 yang memperoleh hasil bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mundakir pada tahun 2018 memperoleh hasil bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Justru Menurut Natalia Susanto yang meneliti setahun berikutnya pada tahun 2019 memperoleh hasil bahwa yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah motivasi kerja. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Nur Hasmalwati memperoleh hasil bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai.

Ketidak konsistenna hasil penelitian terdahulu menyebabkan penelitian ini masih menarik untuk diteliti kembali. Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Kepulauan Selayar dimana fenomena yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Kepulauan Selayar terkait masalah budaya organisasi, tidak disiplin dan tingkat absensi yang dilakukan oleh pegawai khususnya pegawai tidak tetap. Peraturan pegawai diharuskan datang pukul 07.30 namun

realisasinya banyak pegawai tidak tetap yang banyak datang ke kantor lewat dari jam yang diharuskan dan juga banyak pegawai tidak tetap yang pulang sebelum jam 16.00. Dari daftar absensi masih banyak pegawai tidak tetap yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Mereka ada yang terlambat, ada yang izin dan cuti. Disini terlihat betapa rendahnya disiplin mereka dalam bekerja.

Masalah lainnya yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu rendahnya kinerja pegawai. Rendahnya kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Kepulauan Selayar dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan dari atasan terkhusus untuk pegawai tidak tetap. Motivasi yang diberikan biasanya terfokus hanya ke pegawai tetap saja, sedangkan untuk pegawai tidak tetapnya masih kurang mendapat perhatian dan motivasi yang tinggi untuk bekerja secara maksimal. Rendahnya motivasi kerja pegawai dimungkinkan karena kurangnya pemahaman terhadap kebutuhan pegawai, di samping itu pula kurangnya dorongan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu yang diakibatkan oleh hasil proses pemikiran dari dalam diri pegawai maupun dari luar dirinya.

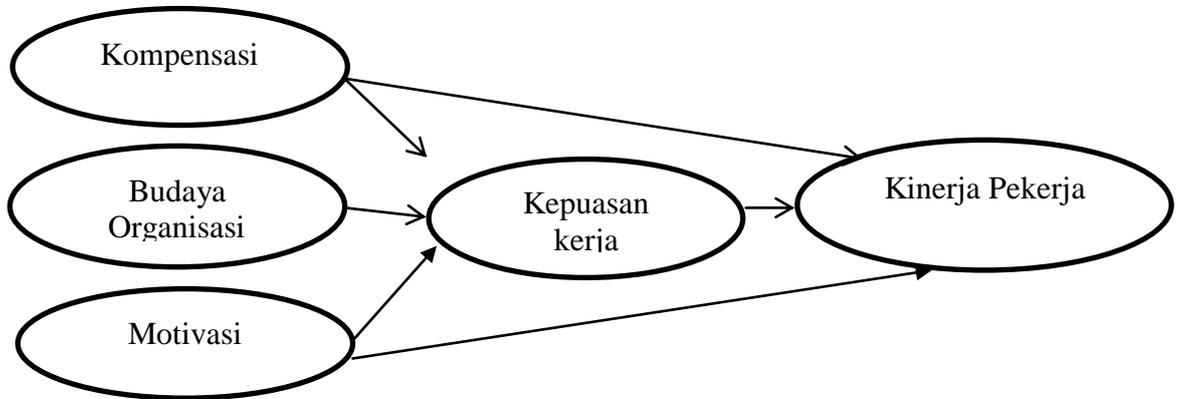
Selain itu kinerja pegawai tidak tetap rendah juga disebabkan oleh faktor kepuasan kerja. Pegawai Tidak Tetap yang ada di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Kepulauan Selayar mengalami kepuasan kerja yang rendah meskipun instansi menaruh perhatian yang lebih terhadap pegawainya. Kepuasan kerja yang rendah ditunjukkan dengan kelambanan dalam pembuatan laporan kerjanya. Para pegawai merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan pegawai. Kebanyakan dari pegawai merasa kompensasi yang berupa gaji dan bonus diberikannya tidak sesuai dengan harapan pegawai.

Gaji yang diterima oleh pegawai tidak tetap tidak mencukupi kebutuhan hidup mereka. Hal ini membuat pegawai tidak tetap mengeluhkan sedikitnya gaji yang mereka terima sehingga membuat aktivitas kinerja mereka menurun, seperti malas ke kantor, lebih banyak membuang waktu di luar dan menunda nunda pekerjaan. Terkadang juga pegawai tidak tetap merasa iri dengan pegawai tetap yang jumlah gajinya lebih besar sehingga membanding-bandingkan nominal gaji mereka dengan pegawai tetap. Mereka merasa bahwa pekerjaan mereka lebih banyak yang dikerjakan daripada pegawai tetap tetapi gaji yang mereka lebih sedikit dari gaji pegawai tetap.

Rendahnya gaji yang diterima oleh pegawai tidak tetap menyebabkan pegawai tidak tetap tersebut harus mencari pendapatan lain diluar gaji pokok yang terimanya di kantor. Pegawai tidak tetap banyak yang ketika jam kerja di kantor dinas telah selesai, mereka melanjutkan lagi pekerjaan lain diluar seperti contohnya berjualan kue, menjadi tukang gojek, dll. Semua mereka lakukan hanya untuk demi menghidupi keluarga mereka. Dikarenakan memang gaji yang mereka terima di kantor dinas tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat empat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai tidak tetap.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai tidak tetap.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai tidak tetap.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tidak tetap.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tidak tetap.
6. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tidak tetap.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tidak tetap.
8. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tidak tetap.
9. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tidak tetap.
10. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tidak tetap.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif adalah metode pendekatan yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena social, dimana setiap fenomena social dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator (Echdar,2017).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perhitungan statistik dalam analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 22. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Analisis Jalur Hubungan Langsung

Variabel	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig
		Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.632	.597		-2.732	.007
KOMPENSASI	.436	.113	.296	3.852	.000
MOTIVASI	.269	.082	.232	3.290	.001
BUDAYA ORGANISASI	.668	.135	.392	4.956	.000

Tabel 2. Analisis Jalur Hubungan Tidak Langsung

Variabel	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig
		Std. Error	Beta		
(Constant)	-.637	.462		-1.378	.171
KOMPENSASI	.182	.090	.143	2.019	.046
MOTIVASI	.262	.064	.263	4.093	.000
BUDAYA ORGANISASI	.462	.111	.316	4.157	.000
KEPUASAN KERJA	.266	.070	.309	3.822	.000

Pengujian Hasil Analisis Jalur

1. Hubungan Langsung
 - a. Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,182
 - b. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,262
 - c. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,462
2. Hubungan Tidak Langsung
 - a. Kompensasi-kepuasan kerja-kinerja pegawai
 = Koefisien regresi kompensasi x Koefisien Regresi kepuasan
 = $0,436 \times 0,266$
 = 0,115
 - b. Motivasi-kepuasan kerja-kinerja pegawai
 = Koefisien regresi motivasi x Koefisien Regresi kepuasan
 = $0,269 \times 0,266$
 = 0,071
 - c. Budaya Organisasi-kepuasan kerja-kinerja pegawai
 = Koefisien regresi budaya organisasi x Koefisien Regresi kepuasan

$$= 0,668 \times 0,266$$

$$= 0,177$$

Hasil Uji Sobel

- a. Uji Sobel Kompensasi-kepuasan kerja- Kinerja Pegawai

Diketahui :

$$a = 0,436 \quad Sa = 0,113$$

$$b = 0,266 \quad Sb = 0,070$$

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{((0,266)^2(0,113)^2) + ((0,436)^2(0,070)^2) + ((0,113)^2(0,070)^2)}$$

$$Sab = \sqrt{((0,070)(0,012)) + ((0,190) (0,0049)) + ((0,012) (0,0049))}$$

$$Sab = \sqrt{0,00084 + 0,000931 + 0,000058}$$

$$Sab = \sqrt{0,0018}$$

$$Sab = 0,042$$

Selanjutnya untuk menghitung t hitung :

$$t = ab/Sab$$

$$t = (0,436) (0,266)/0,042$$

$$t = 2,761$$

- b. Uji Sobel Motivasi Kerja – Kepuasan Kerja – Kinerja Pegawai

Diketahui :

$$a = 0,269 \quad Sa = 0,082$$

$$b = 0,266 \quad Sb = 0,070$$

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{((0,266)^2(0,082)^2) + ((0,269)^2(0,070)^2) + ((0,082)^2(0,070)^2)}$$

$$Sab = \sqrt{((0,070)(0,0067)) + ((0,072) (0,0049)) + ((0,0067) (0,0049))}$$

$$Sab = \sqrt{0,00046 + 0,00035 + 0,000032}$$

$$Sab = \sqrt{0,00084}$$

$$Sab = 0,029$$

Selanjutnya untuk menghitung t hitung :

$$t = ab/Sab$$

$$t = (0,269) (0,266)/0,029$$

$$t = 2,467$$

- c. Uji Sobel Budaya Organisasi – Kepuasan Kerja – Kinerja Pegawai

Diketahui :

$$a = 0,668 \quad Sa = 0,135$$

$$b = 0,266 \quad Sb = 0,070$$

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{((0,266)^2(0,135)^2) + ((0,668)^2(0,070)^2) + ((0,135)^2(0,070)^2)}$$

$$Sab = \sqrt{((0,070)(0,018)) + ((0,446) (0,0049)) + ((0,018) (0,0049))}$$

$$Sab = \sqrt{0,0012 + 0,0021 + 0,000088}$$

$$Sab = \sqrt{0,0033}$$

$$Sab = 0,058$$

Selanjutnya untuk menghitung t hitung :

$$t = ab/Sab$$

$$t = (0,668) (0,266)/0,058$$

$$t = 3,063$$

T hitung kompensasi – kepuasan – kinerja sebesar $2,761 > 1,658$ (hipotesis diterima)

T hitung motivasi – kepuasan – kinerja sebesar $2,467 > 1,658$ (hipotesis diterima)

T hitung budaya organisasi– kepuasan – kinerja sebesar $3,063 > 1,658$ (hipotesis diterima)

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Kompensasi Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis jalur untuk hubungan langsung maka diperoleh untuk t hitung kompensasi sebesar 3,852 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=v variabel independen) sebesar 1,658. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $3,852 > 1,658$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,04 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H₀ ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis I diterima.

Motivasi Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis jalur untuk hubungan langsung maka diperoleh untuk t hitung motivasi sebesar 3,290 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=v variabel independen) sebesar 1,658. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $3,290 > 1,658$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H₀ ditolak dan H_a diterima, dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis II

Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis jalur untuk hubungan langsung maka diperoleh untuk t hitung budaya organisasi sebesar 4,956 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=v variabel independen) sebesar 1,658. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $4,956 > 1,658$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H₀ ditolak dan H_a diterima, dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis III diterima.

Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis jalur untuk hubungan tidak langsung maka diperoleh untuk t hitung kompensasi sebesar 2,019 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=v variabel independen) sebesar 1,658. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,019 > 1,658$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,04 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H₀ ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis IV diterima.

Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis jalur untuk hubungan tidak langsung maka diperoleh untuk t hitung motivasi sebesar 4,093 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=v variabel independen) sebesar 1,658. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $4,093 > 1,658$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H₀ ditolak dan H_a diterima, dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai. Hipotesis V diterima.

Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis jalur untuk hubungan tidak langsung maka diperoleh untuk t hitung budaya organisasi sebesar 4,157 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,658. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $4,157 > 1,658$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis VI diterima.

Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis jalur untuk hubungan langsung maka diperoleh untuk t hitung kepuasan kerja sebesar 3,822 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,658. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $3,822 > 1,658$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis VII diterima.

Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji sobel maka diperoleh untuk t hitung kompensasi sebesar 2,761 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,658. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,761 > 1,658$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hipotesis VIII diterima.

Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji sobel maka diperoleh untuk t hitung motivasi sebesar 2,467 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,658. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,467 > 1,658$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hipotesis IX diterima.

Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji sobel maka diperoleh untuk t hitung budaya organisasi sebesar 3,063 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,658. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $3,063 > 1,658$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hipotesis X diterima.

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Tabel 3. Hasil Uji F (Hubungan Langsung)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	23.743	3	7.914	33.457	.000 ^b

Residual	27.440	116	.237		
Total	51.184	119			

Sumber : Data primer, 2020

Hasil uji F untuk uji hubungan langsung pada penelitian ini diperoleh dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 116$ maka f tabel didapat $(3:116)=2,68$. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar $33,45 >$ nilai f tabel $2,68$ dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung $>$ F tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji F (Hubungan Tidak Langsung)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	22.569	4	5.642	42.495	.000 ^b
Residual	15.269	115	.133		
Total	37.839	119			

Sumber : Data primer, 2020

Hasil uji F untuk uji hubungan tidak langsung pada penelitian ini diperoleh dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 64$ maka f tabel didapat $(4:115)=2,45$. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar $42,49 >$ nilai f tabel $2,45$ dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung $>$ F tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.464	.450	.486

Pada tabel 5.24 terlihat bahwa R pada uji langsung penelitian ini diperoleh nilai korelasi sebesar $R=0,681$ yang artinya korelasi atau hubungan antara kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 68,1%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar $= 0,464$ yang artinya sebesar 46,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (Hubungan Tidak Langsung)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.582	.364

Sumber : Data primer, 2020

Pada tabel 5.25 terlihat bahwa R pada uji tidak langsung penelitian ini diperoleh nilai korelasi sebesar $R=0,772$ yang artinya korelasi atau hubungan antara kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 77,2%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar $= 0,596$ yang artinya sebesar 59,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi, motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kompensasi yang dapat memberikan kepuasan kerja adalah kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan pegawai sehingga dapat dilihat sampai sejauh mana dinas dapat menghargai pegawai. Dampak dari kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan yang diterima pegawai akan kompensasi yang diberikan dinas maka akan semakin membuat kinerja pegawai lebih baik dalam bekerja dan sebaliknya semakin rendah kepuasan akan kompensasi maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi dari manajemen dan kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini terjadi bukan saja secara individu tetapi juga dari organisasi yang ada. Kreatifitas, keandalan dan kualitas sumber daya manusia menjadi tumpuan suatu organisasi atau instansi. Dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dibutuhkan suatu motivasi dan kepuasan kerja seseorang untuk mencapai hasil kerja. Budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, nilai-nilai dan mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi. Dengan demikian, organisasi itu memaksimalkan potensi pegawai dan memenangkan kompetisi. Budaya organisasi juga akhirnya akan berfungsi sebagai motivator bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai tidak tetap di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Kepulauan Selayar.

DAFTAR PUSTAKA

Aryani, Dita. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sri Metriko

Utama Widjaja Palembang. *Junral Islamic Banking*, Vol. 4, No.2, Hal 83- 96.

Dwianto, Agung Surya. 2019. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.

JAEIL Indonesia. *Jurnal Jesya*, Vol. 2, No.2, Hal: 1-15

Edison, Anwar, dan Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.

Handayani, Susi. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, Vol. 08, No.1, Hal: 1-9.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi: Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mustika, I Nyoman. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BPR Picu Manunggal Sejahtera Denpasar. *Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA)*, Vol. 6, No.1, Hal: 1-16.