

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN MAMASA

Elfrida^{*1}, Rustan Dm², Didiiek Handayani Gusti³

^{*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}ephyelfrida@gmail.com , ²rustandm66@gmail.com , ³didigusti81@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisa pengaruh antara komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan serta variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa. Waktu penelitian bulan Januari sampai dengan Maret 2021. Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, jenis penelitian adalah gabungan kualitatif dan kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional Populasi. Dalam penelitian ini survei meliputi hampir seluruh pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa berjumlah 59 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 56 orang pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda (Multiple Regression Analysis).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan serta kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to find out and analyzethe influence between organizational commitment, work environment and compensation in a partial and simultaneous manner as well as the most dominant variables to the performance of employees in the Food Security Office mamasa.

This research was conducted at the Food Security Office of Mamasa Regency. The research time is January to March 2021. Based on the problems and research objectives to be achieved, this type of research is a qualitative and quantitative combination, because this study uses survey methods with population correlational analysis techniques. Dnature of this survey survey covers almost all employees in the Food Security Office mamasa district numbered 59 people. Sampling of this study was conducted using saturated sampling techniques (census), sothat the samples used in this study were as many as 56 employees at the Food Security Office mamasa. Data analysis used is multipleregression analysis).

The results showed that the organization's commitment, work environment and partial and simultaneous compensation as well as the most dominant compensation influenced the performance of employees in the Food Security Office of Mamasa Regency.

Keywords : Organizational Commitment, Work Environment, Compensation And Performance.

PENDAHULUAN

Salah satu persoalan penting dalam organisasi adalah pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi, di mana pengelolaan tersebut tentunya menekankan pada tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai manakala unsur-unsur dalam organisasi tersebut mendukungnya, termasuk kinerja pegawai yang ada dalam organisasi. Dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan bersama oleh organisasi, diperlukan kondisi kerja yang kondusif dan keharmonisan pegawai yang ada di organisasi antara lain, komitmen organisasi, lingkungan kerja yang nyaman, kompensasi yang cukup sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri (Corynata, 2014). Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja pegawai. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Sebagai definisi yang umum. Rachmawati (2012), mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan "loyalitas" pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen mencakup juga keterlibatan kerja. Hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya. Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya. Komitmen dari karyawan merupakan sesuatu yang penting. Karena dampaknya antara lain terhadap keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, perputaran tenaga kerja dan ketidaknyamanan kerja.

Menurut Sarwono (2015) Lingkungan kerja fisika adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitas. Lingkungan kerja fisika mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisika ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisika ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisika adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisika ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Nitisemito (2011) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Menurut Sedarmayanti (2017), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah: penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja,

kebersihan, ruang bising, penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja, musik tempat kerja, hubungan sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai moral dan etika (Sentono, 2014). Selanjutnya disebutkan pula beberapa faktor yang perlu diketahui sehubungan dengan kinerja antara lain: (1) pengetahuan tentang pekerjaan, (2) kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan, (3) pengetahuan tentang standar untuk pekerjaan yang disyaratkan, (4) produktivitas pegawai berkaitan dengan jumlah dan hasil pekerjaan yang diselesaikan, dan (5) kemampuan berkomunikasi baik sesama pegawai maupun atasan.

Sebuah kenyataan yang sering dijumpai dalam sebuah instansi adalah kinerja seorang pegawai yang kadang-kadang belum dicurahkan sepenuhnya sesuai kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Salah satu faktor yang memungkinkan menjadi penyebab utama adalah kompensasi bisa berupa pemberian imbalan gaji yang tidak seimbang, penempatan dalam job/pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan/keterampilan yang dimilikinya, kurangnya penghargaan atas prestasi yang dicapai, situasi lingkungan kerja yang kondusif, sarana, dan prasarana kerja yang tidak memadai, kurangnya kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, promosi jenjang jabatan yang tidak jelas serta minimnya pemberian insentif. Kenyataannya konsep kompensasi sangatlah sederhana. Konsep ini berhubungan dengan bagaimana para individu diperlakukan dan sejauh mana loyalitas mereka terhadap apa yang mereka kerjakan. Akan tetapi, apa yang harus dilakukan untuk memotivasi orang lain dan selanjutnya mempertahankan keadaan tersebut, bukanlah pekerjaan yang mudah.

Berdasarkan hasil pengamatan awal, dalam pelaksanaan penelitian pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa, Kinerja pegawai belum optimal hal ini terlihat dari beberapa permasalahan, diantaranya masih adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan sehingga berpengaruh pada bidang lain. Misalnya dalam penyusunan Rancangan Kerja Anggaran (RKA) yang dilakukan setiap pertengahan tahun oleh Kasubag Program dan Pelaporan dengan kerjasama dan koordinasi bidang lainnya untuk mengusulkan kebutuhan para kepala bidang. Dan penyusunan RKA ini telah diberikan rentang waktu penyelesaian untuk dapat diselesaikan tepat pada waktunya, namun Kasubag Program dan Pelaporan merasa kewalahan karena adanya kepala seksi dari bidang-bidang tertentu masih mengabaikan karena kebiasaan menunda dan menggampangkan pekerjaan. Rendahnya hasil kerja yang dicapai oleh pegawai juga terjadi karena adanya pegawai yang belum memahami peran dan fungsinya, kurangnya tanggung jawab dalam diri pegawai terhadap tugas dan kewajibannya, lebih mementingkan urusan pribadi dari pada pekerjaannya, misalnya dalam penyusunan laporan akhir tahun juga sering menjadi kendala karena laporan kegiatan dari masing-masing bidang tidak sesuai dengan mekanisme yang ada yang disebabkan oleh kurangnya pemahaman pegawai terhadap tugas pokok dan fungsinya.

Disamping itu hal yang paling mendasar lainnya adalah lingkungan kerja, dimana saat ini Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa belum memiliki gedung yang memadai sehingga dapat mengakibatkan kurangnya kenyamanan pada lingkungan kerja, seperti ruangan yang sempit berukuran 3x4 M² ditempati oleh 1 Kepala Bidang dengan 3 Kepala Seksi beserta stafnya ditambah 1 meja operator komputer, kondisi ini mengakibatkan sirkulasi udara yang cukup panas karena tidak memiliki ventilasi udara, penerangan yang kurang terang, ruang gerak yang terbatas, fasilitas yang kurang mendukung. Selain itu rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugas diakibatkan

oleh kurangnya fasilitas yang memadai dengan bidang tugasnya, karena adanya pengalihan anggaran dalam masa pandemi Covid 19, yang seharusnya anggaran tersebut diperuntukkan untuk belanja modal (pengadaan sarana dan prasarana) namun dialokasikan untuk penanganan covid 19

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa”.

Berikut ini dipaparkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi yang diambil dari beberapa jurnal dan tesis.

1. Sri Reski Azikin, Gunawan Bata Ilyas, Mansur Asiz (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng” dengan hasil penelitian menunjukkan : (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng; (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bantaeng; (3) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng (4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng; (5) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng (6) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui komitmen organisasi; (7) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja memberikan kontribusi yang paling kecil terhadap Kinerja melalui komitmen organisasi, olehnya itu implikasi teoritis dalam penelitian ini yakni merekomendasikan kepada pengambil keputusan pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng agar lebih fokus dalam usaha meningkatkan kualitas lingkungan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng agar memperoleh peningkatan kinerja yang maksimal. Untuk pengembangan penelitian kedepan disarankan agar menambahkan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini agar diperoleh gambaran yang lebih luas tentang pengaruh factor mediasi yang mempengaruhi kinerja.
2. Kurniawan, Muhammad Adli (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Standard Chartered Jakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) mempengaruhi tingkat kinerja pegawai (Y) di Bank Standard Chartered Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Standard Chartered Jakarta pada unit Cash Management Services yaitu sebanyak 37 orang dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Jenis sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu semua populasi yang ada digunakan sebagai sampel. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linear berganda. Dari hasil penelitian, kompensasi (X1) memiliki tingkat signifikansi 0,009 dimana nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05

sehingga kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bank Standard Chartered Jakarta pada unit Cash Management Services. Lingkungan Kerja (X2) memiliki tingkat signifikansi 0,040 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bank Standard Chartered Jakarta pada unit Cash Management Services. Komitmen Organisasi (X3) memiliki tingkat signifikansi 0,013 sehingga variabel Komitmen Organisasi (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bank Standard Chartered Jakarta pada unit Cash Management Services.

3. Nazmi Sarah Lukman dan Adolfinia (2015), melakukan penelitian dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sulut Manado”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasional dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sulut Manado. Jenis Penelitian kuantitatif dengan populasi sebanyak 211 orang dan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 68 orang responden, dengan teknik Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, komitmen organisasional, serta kompensasi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai khususnya kinerja pegawai Bank Sulut. Komitmen Organisasional merupakan variabel yang paling dominan. Sebaiknya pimpinan Bank Sulut memperhatikan bagaimana para pegawai menunjukkan komitmen kerja, agar dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan seorang pegawai yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2018). Mowday (dalam Sopiah, 2018) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertindak laku dalam kesediaan menampilkan usaha (Yusof, 2013).

Komitmen organisasi merupakan karakteristik personal yaitu dapat diandalkan dan dapat di percaya. Cohen dalam Kusumaputri (2015) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. mengatakan bahwa individu-individu yang berkomitmen untuk melakukan aksi-aksi atau perilaku khusus yang dilandasi oleh keyakinan moral dari pada keuntungan pribadi. Sopiah (2018) menyebutkan bahwa komitmen organisasi sebagai keberpihakan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Sedangkan Robbins dalam Sopiah (2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari pegawai terhadap organisasi.

Lingkungan kerja identik dengan suasana yang meliputi atau melingkupi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Faktor utama yang berperan dalam lingkungan kerja adalah suasana dan fasilitas pendukung dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Suasana organisasi sangat mendukung kinerja dari seorang pegawai. Pengertian suasana organisasi disini adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja didalam lingkungan tersebut dan diperlihatkan untuk memengaruhi motivasi serta perilaku mereka (Wilson, 2013).

Sedangkan menurut Simamora (2012) sarana pendukung untuk peningkatan produktivitas kerja pegawai organisasi harus dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu :

- a) Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan metode kerja, sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja sendiri; dan
- b) Menyangkut kesejahteraan pekerja yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.

Sedangkan menurut Mill (2013), lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi para pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak. Jika lingkungan kerja yang didesain tidak baik akan memberikan dampak negatif terhadap para pekerja, yaitu dapat menurunkan semangat kerja, gairah kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja, gairah kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja. Untuk melihat adanya penurunan semangat kerja, beberapa indikator yang dikemukakan oleh Nitisemito dikutip oleh Simamora (2012) yaitu :

- a. Turun atau rendahnya produktivitas kerja.
- b. Tingkat absensi yang tinggi.
- c. Tingkat perpindahan pegawai yang tinggi.
- d. Tingkat kerusakan yang tinggi.
- e. Kegelisahan terjadi di lingkungan kerja.
- f. Tuntutan seringkali terjadi
- g. Adanya pemogokan.

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi dan karena itulah organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan jalan memberi kompensasi. Menurut Rivai dan Sagala (2013) menyatakan bahwa : Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Pegawai yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau organisasi lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Adapun kompensasi menurut para ahli: Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Dharma (2013), (dalam Susiati 2012) mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/ jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang kepada sekelompok orang. Sedangkan Stoner (2011) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi.

Selanjutnya menurut Mitchel dan Larson (2013), (dalam Susiati 2012), bahwa kinerja menunjukkan hasil-hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu. Dengan demikian, kinerja terdapat dua dimensi baik atau buruk, artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria

yang telah dibakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik. Jika sebaliknya berarti kinerja buruk.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder yaitu :

- a. Data primer; Data yang diperoleh langsung dari objek penelitian, yaitu berupa kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden.
- b. Data sekunder; Data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Adapun dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa sebanyak 59 orang. Sedangkan Sampel tersebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat-sifat/ciri-ciri yang terdapat pada populasi. Teknik pengambilan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh (*sensus sampling*). Karena populasi hanya 59 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 59 orang pegawai. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

- a. Wawancara; Wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terlibat langsung didalam penelitian ini untuk memperoleh informasi tentang berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian.
- b. Kuesioner; Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2011:132). Peneliti memberikan lima alternative jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, dengan alternative jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Ragu-ragu (R) skor 3, Tidak setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja . Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi. Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

- | | | |
|--|---|---------------------|
| Y | = | Kinerja Pegawai |
| a | = | Konstanta |
| X ₁ | = | Komitmen Organisasi |
| X ₂ | = | Lingkungan Kerja |
| X ₃ | = | Kompensasi |
| b ₁ , b ₂ , b ₃ | = | Koefisien pengaruh |
| e | = | Kesalahan prediksi |

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi(X_1), lingkungan kerja(X_2) dan Kompensasi(X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai(Y) secara parsial maka dilakukan uji T. selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu : komitmen organisasi(X_1), lingkungan kerja(X_2) dan kompensasi(X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai(Y) secara bersama-sama maka dilakukan uji F.

HASIL PENELITIAN

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja
A	= Konstanta
X1	= Komitmen Organisasi
X2	= Lingkungan Kerja
X3	= Kompensasi
B1, b2, b3	= Koefisien Penuh
e	= Kesalahan Prediksi

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS Ver. 22.0, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi Komitmen organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Nama Variabel	B	Std. Error
Constanta	2,643	1,185
Komitmen Organisasi (X1)	0,379	0,083
Lingkungan Kerja (X2)	0,243	0,091
Kompensasi	0,496	0,081

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi diatas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 2,643 + 0,379X_1 + 0,243X_2 + 0,496X_3$$

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 2,643 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa mempunyai nilai sebesar 2,643
2. Nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi (X_1) sebesar 0,379 berarti ada pengaruh positif Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa sebesar 0,379 maka apabila skor Komitmen Organisasi naik 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai sebesar 0,379 satuan.
3. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,243 berarti ada pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa sebesar 0,243 maka apabila skor Lingkungan Kerja naik 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai juga sebesar 0,243 satuan.
4. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X_3) sebesar 0,496 berarti ada pengaruh positif Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa sebesar 0,496 maka apabila skor Kompensasi naik 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai juga sebesar 0,496 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji T

Model	T Hitung	Sig
Constanta	2,231	0,030
Komitmen Organisasi (X_1)	4,541	0,000
Lingkungan Kerja (X_2)	2,675	0,010
Kompensasi (X_3)	6,107	0,000

Sumber : Data Diolah, 2021

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 22.0 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel Komitmen Organisasi (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 4,541 > t_{tabel} 2,003$
- Variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,675 > t_{tabel} 2,003$
- Variabel Kompensasi (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 6,107 > t_{tabel} 2,003$

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi. Apakah ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum Of Squares	Df	F	Sig
Regr	8,877	3	18,834	0,000
Residual	8,641	55		
Total	9,741	58		

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 22.0 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut : Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 18,834 dengan signifikan 0,000. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 0,05$ atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df $(n-k-1) = 55$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,77$. Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 18,834, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 18,834$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,77$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-bariabel bebas yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standarized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta	-	-
Komitmen Organisasi (X_1)	0,365	0,000
Lingkungan Kerja (X_2)	0,195	0,010
Kompensasi (X_3)	0,459	0,000

Sumber : Data Diolah, 202

Berdasarkan hasil beta standarized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa adalah Kompensasi karena memiliki nilai beta tertinggi yakni 0,459

Koefisien Determinasi

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) berikut :

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
I	0,955	0,911

Sumber : Data Diolah, 2021

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,911 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas yang meliputi Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa sebesar 91,1 % sedangkan sisanya sebesar 8,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} sebesar 4,541, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,003 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} sebesar 2,675, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,003 dengan signifikansi sebesar $0,010 > 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} sebesar 6,107, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,003 dengan signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

4. Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang nampak bahwa F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($18,834 > 2,77$), dengan probabilitas terjadinya kesalahan F_{hitung} yaitu sebesar 0,000 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terdahulu yaitu probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komitmen organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa.

5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja pegawai

Dari keterangan pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji beta, diperoleh nilai beta yang paling besar adalah Kompensasi, sehingga Kompensasi (X_3) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka penulis dapat menarik beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kompensasi secara (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan lingkungan kerja secara parsial juga berpengaruh namun tidak

- signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa.
2. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh F hitung lebih besar dari pada F tabel dengan probabilitas lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa.
 3. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji beta, diperoleh nilai beta yang paling besar adalah Kompensasi, sehingga Kompensasi (X_3) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa. terhadap Kinerja ASN pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang adalah variabel Insentif (X_3).

DAFTAR PUSTAKA

- Azikin, S, R. Gunawan Bata Ilyas, Mansur Asiz (2019, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng, Journal of Bisnis, Vol-VII, Hal 12-16.*
- Coryanata, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kinerja & Motivasi Karyawan, Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia, Edisi Ketiga, Alfabeta, Bandung*
- Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara*
- Kurniawan, M, Adli, 2019, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Standard Chartered Jakarta, Journal of Bisnis, Universitas Paramadina, Vol-XII, Hal 8-14.*
- Kusuma Putri, 2015 : *Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada*
- Mardiana, 2015, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, Jakarta, Graha Cipta*
- Mill, 2013, *Kinerja Pegawai, Graha Ilmu, Yogyakarta*
- Nitisemito, 2011, *Manajemen Personalialia, Jakarta, Bumi Persada.*

Rahmawati. 2017. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Bandung : Celebes Media Perkasa.

Rivai & Sagala. 2013. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Robbins, and Judge. 2018. *Essentials of Organizational Behaviour*. Prentice -Hall International, Inc. New Jersey, USA: Edisi Terjemahan.

Sarwono, 2015, *Psikologi Etika Kerja*, Jakarta, Yayasan Bina Pustaka

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Raja Grafindo Perkasa

Simamora. 2012. *Pengantar Manajemen II*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Sopiah, 2018. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.

Susiati, 2012, *Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.

Wilson, 2013, *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Cetakan ke-4. Badan Penerbit Universitas Ponorogo.

Yusof, 2012, *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta