

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPEPDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PINRANG (STUDI KASUS DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KAB. PINRANG)

Hariani*

^{1,2}Jl. Sultan Alauddin No. 212 Makassar, Telp. 0411-861281

³Jurusan Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

ABSTRAK

Hariani. 2019. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepepdudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang (Studi Kasus Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Pinrang)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara sendiri-sendiri, terhadap kinerja pegawai, (2) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, (3) mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Pinrang. Desain penelitian ini menggunakan Kuisisioner. Metode Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda (Multiple Regression Analysis).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara Parsial kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang, (2) Secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang, (3) Variable budaya organisasi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja

ABSTRACT

Hariani. 2019. *The Effect of Compensation, Work Environment and Organizational Culture on the Performance of Employees of the Pinrang Regency Population and Civil Registration Office (Case Study of the Pinrang Regency Population and Civil Registration Service).*

This study aims to determine and analyze (1) the effect of compensation, work environment, and organizational culture individually on employee performance, (2) The effect of compensation, work environment and organizational culture jointly on employee performance, (3) knowing the variable that most dominantly influences employee performance at the Population and Civil Registration Office of Pinrang district. This research design uses a questionnaire. The analytical method used is multiple regression analysis (Multiple Regression Analysis).

The results showed that (1) Partially compensation, work environment and organizational culture had a positive and significant effect on the performance of employees of the Population and Civil Registration Office of Pinrang Regency, (2) Simultaneously showed that compensation, work environment and organizational culture had an effect on the performance of Office employees Population and Civil Registration of Pinrang Regency, (3) Organizational culture variable is the variable that most dominantly influences the performance of employees of the Population and Civil Registration Office of Pinrang Regency

Key words: Compensation, Work Environment, Organizational Culture And Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) mempunyai tiga komponen yaitu pengusaha, pegawai, dan pemimpin (Hasibuan,2013:12). Dalam penelitian ini penulis menggunakan komponen MSDM yaitu pegawai. Pegawai merupakan kekayaan utama suatu organisasi, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas organisasi tidak akan terjadi, Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Pegawai adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik,

Menurut Wirawan (2010:5) kinerja adalah Keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. sedangkan menurut usman (2014:488) kinerja merupakan suatu usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutann secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi (Golung, 2013:811). Menurut Wirawan (201a:6) tenaga kerja yang baik merupakan salah satu masukan dari atau kontribusi tenaga kerja terhadap produktivitas.

Kinerja yang baik tidak terlepas dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dimana pegawai tersebut bekerja. Dalam penerapannya kompensasi lebih ditekankan untuk membuat pegawai lebih bersemangat, sehingga kinerjanya bias meningkat sesuai dengan target yang di berikan oleh perusahaan. Apabila suatu perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya kinerja pegawai pun akan semakin tinggi, dengan demikian jelas bahwa pemberian kompensasi yang terarah akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan yang telah dukung oleh hasil penelitian Golung (2013:815) menyebutkan kompensasi dapat dikatakan sebagai penghargaan untuk memotivasi pegawai supaya kinerjanya meningkat.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik juga di butuhkan dalam suatu organisasi. Lingkungan adalah suasana kerja yang nyaman akan membuat seorang pegawai merasa rileks dan tenang sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Sehingga Organisasi harus sebisa mungkin menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Nitisemito, 2012 : 112).

Disamping itu, faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Selain menjadi konsep yang penting, budaya organisasi, sebagai perspektif untuk memahami perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi, memiliki keterbatasan. Pertama- budaya bukan satu-satunya cara untuk memandang organisasi. Kita sudah membahas pandangan system yang tidak menyinggung budaya. Kedua, konsep lain, budaya organisasi belum tentu di definisikan sama oleh para ahli teori atau peneliti. Ivancevich (201a:4a) budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan pegawai dan cara persepsi itu menciptakan pola keyakinan, nilai dan ekspektasi. Karena budaya organisasi melibatkan ekspektasi, nilai, dan sikap, berdasarkan hal tersebut memberikan pengaruh pada individu kelompok, dan proses organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: 1) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang; 2) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang; 3) Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang; 4) Apakah terdapat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang; 5) Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah di uraikan, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Pinrang; 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang; 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang; 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang; 5) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. Populasi adalah semua Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Sampling jenuh* (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel semua 52 orang pegawai dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu: a) Uji t (Pengujian secara parsial), dan b) Uji F (Pengujian secara simultan). Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut:

Pengujian Secara Parsial (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 5.13 berikut:

Tabel 1
Hasil Uji t

Model	t hitung	Sig
Constanta	-1,159	0,252
X ₁	2,542	0,014
X ₂	3,561	0,001
X ₃	2,605	0,012

Sumber: Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh kompensasi (X₁) terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang (Y)

Merumuskan hipotesis

H₀ : b₁ = 0, artinya X₁ secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

H₁ : b₁ ≠ 0, artinya X₁ secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 2,542 dengan tingkat signifikan sebesar 0,014.

Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas (n-1) = 51. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,0086.

Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,542. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,0086 yang berarti variabel kompensasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang (Y)

Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

$H_1 : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 3,561 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001

Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 51$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,0086.

Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,561 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,0086 yang berarti variabel lingkungan kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

Pengaruh budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang (Y)

Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

$H_1 : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 2,605 dengan tingkat signifikan sebesar 0,012.

Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 51$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,0086.

Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,605 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,0086 yang berarti variabel budaya organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang dengan ringkasan sebagai berikut:

Variabel kompensasi (X_1) dengan nilai t_{hitung} 2,542 > t_{tabel} 2,0086

Variabel lingkungan kerja (X_2) dengan nilai t_{hitung} 3,561 > t_{tabel} 2,0086

Variabel budaya organisasi (X_3) dengan nilai t_{hitung} 2,605 > t_{tabel} 2,0086

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2 berikut :

Tabel 2
Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	F	Sig
Regression	153.099	3		
Residual	33,729	48	71,678	0,000
Total	184,827	51		

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_1 : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 71,678 dengan signifikan 0,000.

Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df $(n-k-1) = 48$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,80$.

Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 71,678, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 71,678$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,80$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3
Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		
X ₁	0,316	0,014
X ₂	0,389	0,001
X ₃	0,272	0,012

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang adalah variabel budaya organisasi (X₃).

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

Tabel 4
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square
1	0,904	0,818

Sumber: Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,818 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang sebesar 81,8%, sedangkan sisanya sebesar 18,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan mengenai hasil penelitian sebagai berikut:

Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa kompensasi (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,371 sebab kompensasi adalah salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik didalam diri seorang pegawai selain itu juga mampu meningkatkan kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Pinrang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan maupun organisasi. Jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,371 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi

Kompensasi yang layak sangat diharapkan dari pegawai untuk mencukupi kebutuhan keluarga ataupun pribadi. Bila kompensasi diberikan secara benar, pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi.

Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi pegawai, dan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam memajukan organisasi atau organisasi karena pegawai memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik untuk memperoleh kompensasi yang telah ditetapkan, organisasi juga yang merasa puas karena telah berbuat sesuatu yang terbaik bagi pegawainya. Maka kelayakan pemberian kompensasi akan menimbulkan persepsi pegawai mengenai kompensasi yang mereka terima dari organisasi. Apakah persepsi pegawai terhadap kompensasi positif atau negatif. Pemberian kompensasi yang layak akan menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan $t_{hitung} 2,542 > \text{nilai } t_{tabel} 2,0086$ dan tingkat signifikansi 0,014. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel kompensasi, maka secara parsial variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah Golung tahun 2013, menyebutkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,436, dengan adanya lingkungan kerja dalam diri pegawai berarti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang telah memberikan bagian yang terpenting pada diri pegawai dalam suasana yang

menyenangkan untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Jadi jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,436 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya musik, kebersihan dan sebagainya

Lingkungan kerja yang baik, aman dan kondusif akan dapat memberi rasa nyaman pada pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan atau sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai juga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga tugas yang diberikan akan terselesaikan secara memuaskan dan tepat pada waktunya

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} 3,561 > nilai t_{tabel} 2,0086 dan tingkat signifikansi 0,001. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel lingkungan kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Malik tahun 2011 menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa budaya organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,292 menunjukkan bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. Jadi jika budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,292 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan pegawai dan cara persepsi itu menciptakan pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} 2,605 > nilai t_{tabel} 2,0086 dan tingkat signifikansi 0,012. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1

diterima untuk variabel budaya organisasi, dengan demikian maka secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang sangat menunjang segala aktifitas pegawai dengan penuh kesadaran dalam mengembangkan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk mendukung tujuan organisasi. Dengan demikian Pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang perlu memperbaiki budaya organisasi organisasi agar suasana kerja menjadi lebih menyenangkan serta menambah semangat dalam bekerja, sehingga aktifitas kerja menjadi lancar dan mendapatkan hasil yang optimal.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Shahzad pada tahun 2013 menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak seluruh variabel bebas: kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel budaya organisasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian pihak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang harus lebih memperhatikan variabel budaya organisasi pegawai sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

Berdasarkan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang . Hasil penelitian dapat dibuktikan berdasarkan hasil hipotesis penelitian yaitu: diperoleh nilai konstanta kinerja pegawai pada model regresi sebesar -1,850 artinya jika nilai variabel bebas (X) nilainya 0 maka variabel terikat (Y) nilainya sebesar -1,850. Koefisien regresi masing-masing variabel bebas (X) bernilai positif artinya terdapat hubungan yang berpengaruh positif, jika masing-masing variabel bebas (X) mengalami kenaikan

sebesar satu satuan maka variabel terikat (Y) akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien masing-masing variabel bebas (X).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai pada suatu organisasi atau organisasi sebagai tolak ukur untuk menilai kemampuan pegawai tersebut. Peningkatan kinerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting bagi tercapainya visi sebuah organisasi. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.818 (81.8%) dapat diartikan bahwa variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi) mampu menjelaskan sebesar 81.8% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R sebesar 0.904 (90,4%).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. Variabel budaya organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan disarankan untuk perbaikan kinerja pegawai, yaitu Bagi pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang hendaknya lebih meningkatkan upah pegawai secara menyeluruh supaya dirasa adil oleh semua pegawai, fasilitas ditempat kerja hendaknya diperbaiki terutama masalah penerangan dan ventilasi udara supaya pegawai bisa nyaman dalam bekerja, pihak

organisasi hendaknya lebih sering melakukan pelatihan-pelatihan kepada pegawai supaya ketrampilan pegawai lebih meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus, 2012. *Manajemen Produksi, Edisi Keempat*. Yogyakarta: BPFE
- Ahmed, Mashal. 2014 *The Impact of indirect compensation on employee performance: an overview*, jurnal ISSN vol 4
- Ghozali, Imam. 2014 *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani T. 2011. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* Yogyakarta: Diterbitkan Oleh BPFE
- Imran, Rabia dkk. 2012 *How To Boost employee performance: isvestigating the influence of transformational leadership and work environment in a Pakistan perspective*. Middle-east journal of scientific research 11.
- Ivancevich, john M dkk 2014. *Perilaku dan manajemen organisasi*. Jakarta: erlangga
- Khoiriyah, Lilik, 2014. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta* (online) http://id.pdfsb.com/diakses_pada_6_desemeber_2016
- Kholil, Abdul. 2013. *Pengaruh lingkungan Kerja terhadap semangat pegawai Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Toka Hulu* . Jurnal Ekonomi
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku orgtanisasional*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.