

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
PEGAWAI
(Studi Kasus Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil
Pemerintah Kabupaten Wonogiri)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

Oleh:

DESKA AJI SAPUTRA

B100150366

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah
Kabupaten Wonogiri)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

DESKA AJI SAPUTRA
B100150366

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



(Sidiq Permono Nugroho, S.E., M.M.)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Pemerintah Kabupaten Wonogiri)**

Oleh :

DESKA AJI SAPUTRA

B100150366

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 15 Februari 2020
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Ikhwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Lukman Hakim, S.E., M.Si.
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. Sidiq Permono Nugroho, S.E., M.M.
(Anggota Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

(.....)



Dekan

Drs. Dr. Samsudin, S.E., M.M.

NHK. 19570217 1986 031 001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 16 Februari 2020

Penulis



DESKA AJI SAPUTRA

B100150366

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten
Wonogiri)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada 24 Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *Non-Probability Sampling* dan teknik penentuan sampel dengan menggunakan Sampling Jenuh. Untuk menentukan besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen, data penelitian yang dikumpulkan diolah menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 17.0. Berdasarkan hasil penelitian dilihat dari hasil uji t, H1 : pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung $0,135 < t$ tabel $2,086$ yang berarti H1 ditolak, sehingga variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, H2 : pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung $0,419 < t$ tabel $2,086$ yang berarti H2 ditolak, sehingga variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan H3 : pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung $3,319 > t$ tabel $2,086$ yang berarti H3 diterima, sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri. Dari hasil penelitian uji regresi diketahui variabel budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri, dengan angka koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar $0,599$, hasil tersebut memberikan pengertian bahwa variabel dependen yaitu kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja dengan nilai sebesar $59,9\%$.

Kata Kunci : budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture, compensation, and job satisfaction on improving employee performance in the Population and Civil Registration Office of the Wonogiri Regency Government. Data collection in this study used a questionnaire. Questionnaires were distributed to 24 Civil Servants and Civil Registration Officials of Wonogiri Regency Government. Sampling is done using the Non-Probability Sampling method and the sampling technique using Saturated Sampling. To determine the magnitude of

the influence of independent variables on the dependent, the research data collected were processed using multiple regression analysis with the help of SPSS 17.0 application. Based on the research results seen from the results of the t test, H1: the influence of organizational culture variables on employee performance obtained t count value of $0.135 < t \text{ table } 2.086$ which means H1 is rejected, so that organizational culture variables do not significantly influence employee performance, H2: effect of compensation variables on performance employees obtained the value of t count $0.419 < t \text{ table } 2.086$ which means H2 is rejected, so that the compensation variable does not significantly influence employee performance, and H3: the effect of job satisfaction variables on employee performance is obtained value of t count $3.319 > t \text{ table } 2.086$ which means H3 is accepted, so Job satisfaction variable has a positive and significant effect on the performance of employees of the Department of Population and Civil Registration of the Wonogiri Regency Government. From the regression test results, it is known that organizational culture, compensation, and job satisfaction variables partially and simultaneously have a significant effect on the performance of the Civil Service and Civil Registration Office of the Wonogiri Regency Government, with a coefficient of determination (Adjusted R²) of 0.599, these results provide an understanding that the variable dependent, namely employee performance can be explained by organizational culture variables, compensation, and job satisfaction with a value of 59.9%.

Keywords : organizational culture, compensation, job satisfaction, employee performance

1. PENDAHULUAN

Paradigma layanan publik berevolusi dari layanan yang terpusat untuk memberikan fokus yang lebih berorientasi pada layanan dalam mengelola pemerintah yang didorong oleh pelanggan. Untuk terwujudnya implementasi pelayanan publik diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan untuk melayani, memenuhi kebutuhan, merespons pengaduan masyarakat secara memuaskan, sesuai dengan harapannya melalui kebijaksanaan, instrumen hukum yang dijadikan referensi dalam kontrol (Hadian, 2017). Kinerja adalah ukuran keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi produksi atau organisasi penyedia layanan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah salah satu organisasi yang bergerak di bidang layanan yang juga membutuhkan kinerja sebagai tolak ukur keberhasilannya (Pawirosumarto & Sarjana, 2017).

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai meliputi kualitas kerja yang artinya mutu pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas kerja yang artinya upaya untuk

meningkatkan angka unit yang diproduksi dan hasil dari aktifitas kerja, lalu ketepatan waktu artinya ketepatan memaksimalkan waktu yang tersedia, menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan kebutuhan, dan efektivitas artinya menggunakan fasilitas yang tersedia dan memaksimalkan pekerjaan yang diselesaikan. Dewasa ini muncul beberapa fenomena dalam organisasi salah satunya adalah belum optimalnya kinerja pegawai. Indikasinya tercermin dari rendahnya tingkat ketercapaian sasaran kerja pegawai dengan target yang telah ditetapkan (Sari & Hadijah, 2016).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman No.147, Sukorejo, Giritirto, Kec. Wonogiri, Kabupaten Wonogiri, Jawa Tengah adalah salah satu unsur Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Wonogiri, sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Wonogiri (Lembaran Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun 2016 Nomor 22 Tambahan Lembaran Kabupaten Wonogiri Nomor 156). Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah yang mempunyai tugas pokok “Membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang kependudukan dan pencatatan sipil yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah”.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan salah satu instansi pemerintah yang melayani administrasi publik. Pelayanan publik ini meliputi pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil. Pendaftaran penduduk meliputi pembuatan Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Penduduk Elektronik (e-KTP), Kartu Identitas Anak (KIA), dan surat pindah, sedangkan pencatatan sipil meliputi pembuatan kutipan akta kelahiran, kutipan akta kematian, kutipan akta perceraian, pencatatan pengakuan anak dan pengesahan anak, pencatatan perubahan nama, dan pencatatan perubahan kewarganegaraan.

Sasaran strategis yang hendak dicapai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri secara bertahap yaitu meningkatnya tertib administrasi kependudukan di Kabupaten Wonogiri dan meningkatnya Indeks Kepuasan Masyarakat. Sasaran strategis yang hendak

dicapai tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator kinerja yaitu Persentase kepemilikan dokumen KTP-elelektronik, persentase kepemilikan dokumen KK, persentase kepemilikan akta kelahiran, persentase kepemilikan akta kematian dan persentase kepemilikan Kartu Identitas Anak (KIA). Berbagai upaya telah dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut antara lain dengan mengadakan penyuluhan, jemput bola ke kecamatan, jemput bola ke sekolah dan mobiling pelayanan adminduk lewat *car free day*. Tingkat kepadatan penduduk di Indonesia yang tinggi menuntut Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia terhadap efektifitas dan efisiensi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai diantaranya adalah Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Dari variabel tersebut, Saya akan menganalisis sebuah permasalahan apakah faktor budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri.

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh seluruh anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Penerapan budaya organisasi yang kondusif dan menyenangkan dapat menjadi kekuatan yang mampu mengarahkan perilaku karyawan pada pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja yang diberikan (Donny & Tri, 2017). Budaya organisasi yang kuat berguna untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan di awal karirnya perlu memahami budaya organisasi dan bagaimana budaya itu diterapkan di dalam perusahaan (Paramita, Lumbanraja, & Absah, 2018). Tanpa adanya budaya organisasi jalannya roda perusahaan tidak memiliki pedoman atau acuan dalam bertindak dan memecahkan masalah. Dengan adanya budaya organisasi perusahaan mencerminkan nilai dan norma penentu arah organisasi untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Sehingga meningkatnya kinerja karyawan yang berada dalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi karena mereka memiliki pedoman penentu arah organisasi dalam melakukan pekerjaannya.

Selain berpegang pada budaya organisasi, pihak manajemen perlu memberikan kepuasan kerja pada setiap karyawannya seperti memberikan gaji yang dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi, kemudian promosi jabatan yang membuat karyawan berlomba-lomba dalam melakukan yang terbaik atas rekam jejak kinerjanya supaya mendapatkan *reward* naik jabatan atau promosi jabatan, dan kondisi kerja yang baik. Faktor kepuasan kerja pegawai sangat penting artinya bagi perusahaan karena dengan adanya kepuasan bagi pegawai, diharapkan nantinya akan semakin meningkatkan kinerja dan berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh, atau dalam ilmu manajemen jasa dikenal dengan istilah *“happy employee, happy customer”*, yang berarti sebelum memuaskan pelanggan, harus terlebih dahulu memberi kepuasan bagi pekerja, sehingga pekerja pun akan dengan senang hati dan tulus ikhlas memberi pelayanan yang optimal bagi customernya (Irma & Gawi, 2016).

Faktor lain yang memengaruhi kinerja seorang karyawan adalah pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara organisasi dengan karyawan. Menurut Hasibuan dalam jurnal (Rizal & Surya, 2018) menyatakan bahwa kompensasi sebagai semua pendapatan dalam bentuk uang, barang, baik yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan oleh perusahaan. Pihak manajemen perlu memberikan kompensasi sebagai penunjang peningkatan kinerja karyawan, karena dengan adanya kompensasi dalam sebuah instansi perusahaan karyawan menjadi lebih giat dan teliti lagi dalam melakukan pekerjaannya supaya mencapai output yang maksimal agar mendapatkan *reward* timbal balik yang sudah dijanjikan sejak awal dalam perusahaan.

Berdasarkan urian latar belakang diatas, maka peneliti memiliki inisiatif untuk melaksanakan penelitian mengenai **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI”**.

2. METODE

Pendekatan yang digunakan menurut jenis datanya, pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Penelitian ini akan menghasilkan ada atau tidaknya hubungan budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri.

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Bentuk hubungan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal, yaitu hubungan sebab akibat yang ditimbulkan dari variabel bebas (X1) budaya organisasi, (X2) kompensasi, (X3) kepuasan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini adalah Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri yang berjumlah 24 Pegawai. Jumlah itu diperoleh dari hasil jumlah populasi setelah ditetapkan kriteria-kriteria tertentu oleh peneliti. Proses penyebaran kuesioner dan penerimaan kuesioner dilakukan dengan cara meminta partisipasi langsung kepada responden yang sebelumnya telah meminta persetujuan perizinan kepada kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri yang telah direkomendasikan oleh kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Wonogiri. Data analisis deskripsi responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Jenis kelamin responden perlu ditampilkan untuk mengetahui komposisi Pegawai Dinas Kependudukan

dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri. Adapun jenis kelamin dari para karyawan antara lain sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pria	10	41,7
Wanita	14	58,3
Jumlah	24	100

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 1. diatas diketahui bahwa jumlah responden wanita berjumlah 14 responden atau sebesar 58,3%. Sedangkan responden pria berjumlah 10 responden atau sebesar 41,7%. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden perempuan sebesar 58,3% atau 14 responden.

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia, Usia merupakan batasan umur responden dalam hal ini karyawan. Adapun keadaan usia dari responden antara lain sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
<25 tahun	-	0
26-35 tahun	9	37,5
36-45 tahun	4	16,7
>46 tahun	11	45,8
Jumlah	24	100

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 2. diatas responden usia 26-35 tahun berjumlah 9 responden (37,5%), usia 36-45 tahun berjumlah 4 responden (16,7%), dan usia >46 tahun berjumlah 11 responden (45,8%). Dari hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden yang berusia >46 tahun.

Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan, Pendidikan merupakan unsur penting untuk menentukan kinerja pegawai. Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan antara lain sebagai berikut:

Tabel 3. Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA / Sederajat	1	4,2
Diploma	3	12,5
S1	13	54,2
S2	7	29,2
Jumlah	24	100

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3. diketahui bahwa pegawai dengan pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 1 responden (4,2%), Diploma berjumlah 3 responden (12,5%), Strata 1 (S1) berjumlah 13 responden (54,2%) dan Strata 2 (S2) berjumlah 7 responden (29,2%). Dari hasil tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang paling dominan adalah responden dengan pendidikan Strata 1 (S1).

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja, Masa kerja merupakan jangka waktu lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor dan sebagainya. Adapun karakteristik masa kerja responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Jumlah responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
<2 tahun	1	4,2
2-4 tahun	3	12,5
4-6 tahun	3	12,5
>6 tahun	17	70,8
Jumlah	24	100

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4. diketahui karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa pegawai dengan masa kerja <2 tahun berjumlah 1 responden (4,2%), masa kerja 2-4 tahun berjumlah 3 responden (12,5%), masa kerja 4-6 tahun berjumlah 3 responden (12,5%), dan masa kerja >6 tahun berjumlah 17 responden (70,8%).

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diatas, maka pembahasan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri.

Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi (X_1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri. Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini memiliki nilai t hitung sebesar 0,135 dimana nilai t hitung variabel tersebut lebih kecil dari t tabel yaitu 2,086 dan memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,894 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri ditolak

Hasil peneliti ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Edward S. Maabuat yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Sulut UPTD Tondano (Maabuat, 2016).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri variabel budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan setiap peraturan yang berlaku pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil diputuskan dan diterbitkan oleh Pemerintah, sehingga para pegawai merasa dibatasi oleh aturan tersebut saat melakukan aktivitas pekerjaannya dan mau tidak mau pegawai harus mengikuti aturan yang ada.

Kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri, Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi (X_2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri. Variabel kompensasi dalam penelitian ini memiliki nilai t hitung

sebesar 0,419 dimana nilai t hitung variabel tersebut lebih kecil dari t tabel yaitu 2,086 dan memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,679 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwabahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri ditolak.

Hasil peneliti ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Mukhamad Amin Suryanulloh dan Rois Arifin yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah kota Malang (Mukhamad Amin Suryanulloh, Rois Arifin, 2018).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan pemberian kompensasi pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang membedakan pemberiannya antar pegawai hanya berdasarkan tingkat golongan, senioritas, dan jabatan tidak seperti perusahaan profit yang memiliki target output untuk mendapatkan kompensasi sehingga mudah dalam mendapatkan kompensasi berupa bonus yang diberikan perusahaan kepada pegawai.

kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri, Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri. Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini memiliki nilai t hitung sebesar 3,319 dimana nilai t hitung variabel tersebut lebih besar dari t tabel yaitu 2,086 dan memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,003 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwabahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri diterima.

Hasil peneliti ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Itsna Halimatur Rahma, H . Hadi Sunaryo, dan M. Khoirul yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang Jawa Timur (Itsna Halimatur Rahma, H . Hadi Sunaryo, 2017)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri merasa puas dengan kondisi lingkungan tempatnya bekerja, merasa nyaman dengan rekan kerjanya di kantor, merasa puas dengan adanya kesempatan promosi jabatan, dan fasilitas yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri lengkap dan menunjang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan maksimal sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

4. PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri. Adapun responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri yang berjumlah 24 orang. Berdasarkan pada hasil data penelitian yang diperoleh serta serangkaian pengujian yang telah dilakukan mengenai analisis pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan oleh

peneliti sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji pada variabel budaya organisasi (X1) secara parsial, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Berdasarkan hasil uji pada variabel kompensasi (X2) secara parsial, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Berdasarkan hasil uji pada variabel kepuasan kerja (X3) secara parsial, menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Ketiga variabel independen yaitu budaya (X1), kompensasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari kesimpulan diatas, saran yang dapat disampaikan adalah : Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan atau masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan meningkatnya kinerja pegawai maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Dari hasil penelitian ini, didapat beberapa saran yang dikemukakan oleh peneliti, yaitu: Pada variabel budaya organisasi, faktor yang mempengaruhi tingkat budaya organisasi adalah organisasi memiliki aturan secara tertulis yang harus ditaati oleh seluruh pegawai dalam bekerja. Untuk itu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri harus tegas dalam memberikan sanksi atau hukuman kepada pegawai yang melanggar aturan dan memberikan arahan yang lebih baik lagi kepada pegawainya sehingga mereka dapat meningkatkan standar dalam melakukan pekerjaan, Pada variabel kompensasi, faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi adalah gaji yang diterima pegawai dan promosi jabatan. Untuk itu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri disarankan bisa meningkatkan dan memperhatikan hal tersebut, Pada variabel kepuasan kerja, faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri memiliki fasilitas yang mendukung untuk melakukan pekerjaan dan nyaman atas kondisi lingkungan kerja dan rekan kerja dalam bekerja. Untuk itu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri disarankan dapat

mempertahankan hal tersebut, Pada variabel kinerja pegawai, faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai adalah pegawai menghasilkan mutu pekerjaan yang berkualitas. Untuk itu, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri disarankan dapat memberikan dorongan kepada seluruh pegawai agar dapat bekerja lebih efektif dengan memanfaatkan organisasi sumber daya atau rekan kerja, menggunakan fasilitas yang tersedia dan memaksimalkan setiap pekerjaan untuk menunjang mutu pekerjaan yang lebih baik lagi.

Bagi kalangan akademisi diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema berkenaan dengan budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alromaihi, M. A., & Alshomaly, Z. A. (2017). Issn : 2278-6236 Job Satisfaction And Employee Performance : A Theoretical Review Issn : 2278-6236. *International Journal Of Advanced Research In Management And Social Sciences*, 6(1), 1–20.
- Arifin. (2017). Pengaruh Motivasi , Kepuasan Kerja , Dan Disiplin Kerja Terhadap, 2(1), 141–149.
- Aristya Ulin Nasichah. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksps Bmt Bina Ummat Sejahtera Di Kabupaten Jepara.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. (8th Ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mukhamad Amin Suryanulloh, Rois Arifin, F. E. (2018). Prodi Manajemen. *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 35–50.
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang) Novita. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 34(1), 38–46.

- Rizal, S., & Surya, J. (2018). The International Journal Of Social Sciences The Effect Of Leadership , Compensation And Competency On Employee Performance.
- Rizki Novriyanti Zahara, H. H. (2017). Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150–156.
- Sagita, A. A. (2018). Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada Pt Astra Internasional , Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang), 57(1).
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 215–225.
- Sinaga, H. G., Asmawi, M., Madhakomala, R., & Suratman, A. (2018). Effect Of Change In Management , Organizational Culture And Transformational Leadership On Employee Performance Pt . Adhya Tirta Batam, 8(6), 15–23.
- Syahrul Latif Siregar, Se., M. (2018). Sebesar 230,490 Sedangkan F, 4(2).
- Widena, K. S. (2018). Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang), 61(1).