

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Anja Dwi Aryawibawa^{1*}, Yudhistira Pradipta Aryoko², Akhmad Darmawan³

Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Email : anjadwiaryaw@gmail.com, yudistirapradhipta@ump.ac.id, akhmaddarmawan@ump.ac.id

Diterima: 28 November 2023 | Disetujui: 5 Juni 2024 | Dipublikasikan: 29 Juni 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyumas. Penelitian ini menerapkan metode pendekatan kuantitatif. Teknik sampling dengan sampling jenuh (sensus) sampel yang digunakan berjumlah 103 pegawai atau seluruh sampel dengan instrumen pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan pengukuran skala likert 5 poin dan jenis pengumpulan data primer. Olah data memakai pengujian asumsi klasik, hipotesis, dan analisis regresi linear berganda dengan alat analisis yang digunakan adalah SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel budaya organisasi dan pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan.

Abstract

This research aims to examine the influence of compensation, work environment, organizational culture and training on employee performance. The population of this study were employees of the Banyumas district population and civil registration service. This research applies a quantitative approach method. The sampling technique was saturated sampling (census), the sample used was 103 employees or the entire sample with data collection instruments using a questionnaire with a 5-point Likert scale measurement and primary data collection type. Data processing uses classical assumption testing, hypotheses, and multiple linear regression analysis with the analysis tool used is SPSS. The results of this research show that compensation variables do not have a positive influence on employee performance, work environment variables have a positive influence on employee performance, while organizational culture and training variables have a significant positive influence on employee performance.

Keywords : Employee Performance, Compensation, Work Environment, Organizational Culture, Training.

PENDAHULUAN

Pelayanan administrasi kependudukan adalah pelayanan dasar yang menjadi kewenangan bagi individu warga negara di Indonesia agar setiap masyarakat mempunyai identitas kewarganegaraan yang sah. Undang-Undang Nomor 23 tahun

2006 tentang Administrasi Kependudukan dilandasi oleh landasan pelaksanaan pelayanan administrasi kependudukan. Aktivitas pelayanan yang mencakup pembenahan, penataan dalam penerbitan arsip serta informasi kependudukan lewat pendaftaran penduduk, pendataan sipil, manajemen informasi tata laksana kependudukan serta efektivitas yang kemudian hasilnya untuk pelayanan umum dan area pembangunan lain yang disebut Pelayanan administrasi kependudukan (Pada et al., 2023).

Berdasarkan teori *Hierarchy of Needs* (Teori Hierarki Kebutuhan) yang diciptakan oleh psikolog *Abraham Maslow*. Teori ini pertama kali diterbitkan dalam artikelnya dengan judul "*A Theory of Human Motivation*" tahun 1943 di jurnal "*Psychological Review*". Teori hierarki kebutuhan dibagi menjadi lima tingkat kebutuhan diantaranya: *physiological needs, safety needs, the belongingness and love needs, the esteem needs, dan self actualization*. Kebutuhan seseorang yang bersifat fisiologis dan juga bersifat psikis, kebutuhan seseorang ditentukan oleh keperluan dalam hidupnya, dan keperluan yang tidak terpenuhi dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja. Kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan pelatihan dapat memainkan peran dalam pemenuhan kebutuhan kinerja (Astuti & Christine, 2022).

Meningkatkan kinerja pegawai di suatu instansi bukanlah hal yang mudah, kinerja pegawai mengukur seberapa besar kontribusi pegawai terhadap organisasi, termasuk kualitas output, kuantitas, kehadiran di tempat bekerja, dan kolaborasi (Wahyuni et al., 2021). Kinerja merupakan output suatu kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dilakukan pegawai tersebut ketika melaksanakan tugasnya sesuai amanah yang ditentukan (Rialmi & Sasmanita, 2021). Kinerja pekerjaan dilakukan oleh seorang individu dari segi kualitas dan kuantitasnya harus terus dipantau, pemantauan ini bisa menyalurkan informasi kinerja pegawai tersebut sesuai harapan organisasi atau tidak. Kinerja merupakan keberhasilan aplikasi kegiatan atau prosedur guna meraih sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi (Rialmi & Sasmanita, 2021). Dimensi yang menjadi patokan dalam mengukur kinerja adalah Indikator kinerja. Adapun indikator kinerja : [1] Kuantitas [2] Kualitas kerja [3] Tepat waktu pelaksanaan [4] Kehadiran pegawai dalam institusi, dan [5] Kolaborasi (Alam et al., 2020). Fenomena di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyumas yang berkaitan dengan variabel kinerja pegawai yaitu beberapa pegawai mengalami menurunnya kinerja karena jam kerja yang mereka lakukan itu sama yaitu senin sampai jumat dan di jam yang sama, dan rutinitas pekerjaan yang mereka lakukan sama sehingga para pegawai menunjukkan penurunan terhadap kinerja yang mereka lakukan.

Kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh banyak hal salah satunya adalah kompensasi, dan kompensasi bisa meningkatkan kinerja pegawai (Lubis, 2020). Kompensasi merupakan kesepakatan bersama yang memberikan tunjangan kepada pemberi kerja dan pekerja, baik finansial maupun non finansial, semua yang

diberikan ke pegawai sebagai imbalan atas *effort* tenaga dan pikirannya terhadap organisasi. Kompensasi termasuk dalam pendapatan berupa uang, komoditas langsung atau tidak langsung, kemudian diperoleh pegawai sebagai pembayaran pelayanan yang diberikan ke institusi. Target kompensasi meliputi kerjasama, kepuasan kerja, penyediaan yang efisien, motivasi pegawai, disiplin dan stabilitas. Indikator kompensasi diantaranya: [1] Gaji [2] Bonus [3] Tunjangan (Alam et al., 2020). Beberapa riset terdahulu menemukan riset yang berbeda perihal pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Sejumlah riset terdahulu (Fauzan, 2022), (Arifudin et al., 2020), (Alam et al., 2020) menemukan kompensasi mempengaruhi secara signifikan pada peningkatan kinerja pegawai. Namun, menurut riset milik (Barima & Arofah, 2021) dan (Marlius & Pebrina, 2022) ditemukan bahwa kompensasi tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan ini menunjukkan adanya perbedaan riset mengenai pengaruh kompensasi, yang mungkin disebabkan oleh variasi dalam konteks organisasi dan karakteristik individu. Kemudian fenomena tentang variabel kompensasi adalah para pegawai merasa kompensasi yang sudah didapatkan terbilang cukup dan nyaman sehingga pegawai merasa kompensasi yang diberikan oleh instansi sudah cukup untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-harinya.

Lingkungan kerja merupakan faktor terbentuknya kinerja pegawai. Disini lingkungan kerja memberikan efek nyata kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bisa meningkatkan kinerja. Apabila pegawai bisa menjalankan aktivitasnya secara maksimal, sehat, nyaman dan aman maka lingkungan kerjanya itu bagus. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar seorang pegawai dan bisa mempengaruhinya dalam menyelesaikan pekerjaan, contoh dari lingkungan kerja adalah tersedianya pendingin ruangan, pencahayaan yang cukup dan lainnya. Lingkungan kerja mempunyai indikator: [1] Penerangan di area kerja; [2] Sirkulasi udara; [3] Pengaturan warna ruangan; [4] Desain ruangan; [5] Ketenangan suara ; dan [6] Sirkulasi udara (Nurjaya, 2021). Beberapa riset terdahulu menemukan riset yang berbeda perihal lingkungan kerja kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sejumlah riset terdahulu (Dolonseda & Watung, 2020), (Irwan & Irfan, 2021), (Laksono & Wilasittha, 2021) menemukan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai. Namun, menurut riset milik (Nurhidayati & Anggraini, 2021), (Suparman, 2020), (Warongan et al., 2022) lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Adanya fenomena tentang lingkungan kerja yaitu para pegawai merasa bahwa lingkungan kerja yang kurang nyaman karena di setiap bagian pekerjaan masih ada yang merasa kepanasan karena bekerja di luar ruangan dan ada juga yang merasa sirkulasi udara yang ada di kantor kurang baik.

Komponen yang bisa berdampak ke kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Kebiasaan dan nilai-nilai yang telah terbentuk dalam perusahaan, yang mengikat seluruh anggota dan pada akhirnya mempengaruhi perilaku para anggota

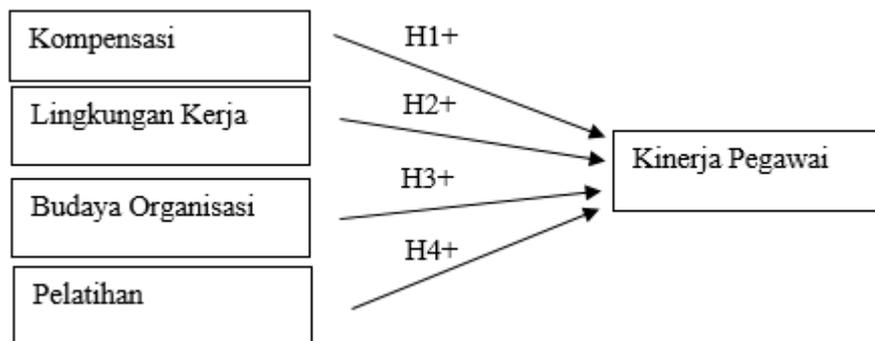
tersebut. Budaya organisasi diidentifikasi sebagai faktor penting dalam membentuk proses organisasi, mengintegrasikan kompetensi, menciptakan solusi terhadap masalah dan mengurangi hambatan atau kondisi yang memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi yaitu penetapan nilai dasar yang dikembangkan dalam kelompok ketika menghadapi permasalahan internal dan eksternal. Dan standar-standar ini dianggap sebagai perilaku yang benar. Budaya Organisasi indikatornya adalah: [1] pembelajaran; [2] pengambilan keputusan; [3] partisipatif; [4] dukungan dan; [5] kolaborasi (Sapitri & Pancasasti, 2022). Beberapa riset terdahulu menemukan riset berbeda tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Sejumlah riset terdahulu (Rivai, 2020), (Hendra, 2020), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) menemukan kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi. Namun, menurut penelitian (Ferdian & Devita, 2020), (Syahrul et al., 2020) bahwasannya budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Maka ada perbedaan pendapat di antara penelitian-penelitian tersebut mengenai hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Fenomena yang berkaitan dengan budaya organisasi yaitu sebagian pegawai khususnya pegawai yang sudah lama atau tua mereka masih belum cukup memahami untuk bekerja pelayanan secara online ada yang masih mengerjakan secara manual atau offline sehingga untuk pelayanannya kurang maksimal dan tertinggal oleh zaman.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka institusi dapat memberikan pelatihan yang bisa meningkatkan potensi pegawai. Apabila pegawai tersebut memiliki pemikiran dan kemahiran yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya maka kinerja pegawai akan baik. Pelatihan merupakan elemen yang sangat diperlukan dalam operasional organisasi tanpa pelatihan, pegawai tidak dapat melakukan pekerjaannya secara akurat dan efektif (Wahyudi, 2021). Pelatihan merupakan aktivitas yang umum dalam sebuah institusi dan manajer mendukung melalui pelatihan, seorang pegawai bisa menjadi terampil dan tanggap, Pelatihan dibuat sebagai tolak ukur tujuan institusi dan mencapai tujuan individu pegawai. (Akuntanika et al., 2020). Indikator Pelatihan sebagai berikut: [1] Pelatih; [2] Anggota; [3] Bahan; [4] Tujuan; [5] Metode; dan [6] Target (Hendra, 2020). Beberapa riset terdahulu menemukan riset yang berbeda tentang apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sejumlah riset terdahulu (Asfar & Anggraeni, 2020), (Nurbaiti et al., 2022), (Pahlawan & Onsardi, 2020) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Namun, menurut riset milik (Wahyudi, 2021), (Pratiwi et al., 2023) ditemukan bahwa pelatihan tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Fenomena yang berkaitan dengan Pelatihan adalah setiap pegawai mereka dikasih pelatihan setiap individunya dan itu sesuai dengan Tugas pokok yang diberikan oleh institusi yang nantinya akan berguna untuk menjalankan tupoksi yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Peneliti melakukan penelitian pengembangan yang dimana peneliti sebelumnya (Rianda & Winarno, 2022) dengan variabel Kompensasi serta

Lingkungan Kerja pada kinerja. Riset ini menyatakan Kompensasi, Lingkungan Kerja berpengaruh positif pada kinerja. Peneliti akan mengembangkan dan menambahkan dua variabel diantaranya Budaya Organisasi serta Pelatihan. Peneliti mempunyai tujuan untuk menggali lebih jauh faktor apa yang memberi pengaruh ke kinerja pegawai. Penelitian ini memilih pegawai Disdukcapil Banyumas sebagai subjek penelitian, karena belum ada yang meneliti di Disdukcapil banyumas terutama variabel Kinerja pegawai, Kompensasi, Lingkungan kerja, Budaya organisasi, dan Pelatihan dan terdapat fenomena yang menarik pada subjek penelitian tersebut untuk diteliti lebih jauh.

Berdasarkan teori-teori yang sudah dipaparkan tersebut, penelitian terdahulu, research gap dan fenomena yang telah dikemukakan, kerangka penelitian disampaikan sebagai berikut :



1. H1 : Kompensasi berpengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai.
2. H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai.
3. H3 : Budaya Organisasi berpengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai.
4. H4 : Pelatihan berpengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian, Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif. Seluruh pegawai sebanyak 103 pegawai di Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Banyumas dijadikan populasi dan sampel. Pengambilan sampel yaitu sampling jenuh (sensus), dengan seluruh pegawai digunakan untuk menjadi responden pada penelitian ini.

Jenis, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini data primer didapatkan dari kuesioner yang disebar ke responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah google forms, untuk menilai pernyataan responden menggunakan skala Likert 1-5.

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini memakai uji instrumen yakni uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya uji asumsi klasik yakni, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan uji regresi seperti uji analisis regresi

linier berganda, kemudian dilanjutkan uji kecocokan model seperti uji F, dan uji koefisien determinasi. Pada uji terakhir dilakukan uji hipotesis dari setiap variable.

HASIL

Penelitian ini memperoleh data dari pembagian kuesioner yang dimulai dari Agustus-September 2023, data tersebut dikumpulkan dengan seluruh pegawai Disdukcapil Banyumas. Dalam rentang waktu tersebut terkumpul 103 sampel yang selanjutnya akan peneliti lakukan analisa melalui SPSS versi 20 dengan rincian karakteristik narasumber dalam penelitian ini seperti berikut :

Tabel 1.1
Hasil Karakteristik Responden

Klasifikasi	Jumlah	Presentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	66	66.0
Perempuan	37	34.0
Umur		
21-30 tahun	22	21.0
31-40 tahun	26	25.0
>41 tahun	55	54.0
Pendidikan		
SMA/SMK	63	62.0
S1	39	37.0
S2	1	1.0

Data diolah : oleh penulis

Dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 66 orang dengan presentase (66%). Rata-rata umur responden didominasi rentang usia >41 tahun atau (54%), hal ini disebabkan sebagian pegawai di Disdukcapil banyumas itu masa jabatan kerjanya sudah lama. Sedangkan untuk pendidikan pegawai di disdukcapil kabupaten banyumas didominasi terbanyak SMA/SMK sebanyak 63 orang atau (62%), hal ini dikarenakan pada masa itu sma/smk itu sudah termasuk tinggi untuk menjabat di Disdukcapil banyumas.

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1.2
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Std. Deviation	Keterangan
Kinerja Pegawai	4,27	0,446	Setuju
Kompensasi	4,06	0,412	Setuju
Lingkungan kerja	3,93	0,548	Setuju
Budaya Organisasi	4,03	0,500	Setuju
Pelatihan	4,01	0,443	Setuju

Data diolah : IBM SPSS *Statistic 20*

Berdasarkan tabel 1.2 bahwasannya variabel kinerja pegawai, kompensasi, budaya organisasi dan pelatihan memiliki rata-rata sebesar 4 dari 5 skala likert yang artinya pernyataan item kinerja pegawai, kompensasi, budaya organisasi dan pelatihan artinya setuju. Pada variabel lingkungan kerja nilai rata-ratanya 3 dari 5 skala likert yang artinya pernyataan lingkungan kerja yang artinya mendekati setuju. Nilai standar deviasi yang lebih rendah daripada nilai mean menandakan adanya penyebaran data variable kinerja pegawai yang cenderung setuju.

Uji Validitas

Instrumen dinyatakan valid jika r hitung $>$ r table (Taherdoost, 2018). Hasil dari uji validitas pada skala kinerja pegawai menunjukkan rentang nilai 0,652 – 0,823, selanjutnya pada skala kompensasi dengan rentang nilai 0,678 – 0,783, kemudian pada skala lingkungan kerja menunjukkan nilai 0,573 sampai 0,863, selanjutnya skala pada budaya organisasi menunjukkan nilai dari 0,706 sampai 0,840, kemudian pada skala pelatihan menunjukkan nilai 0,743 sampai 0,820. Berdasarkan data tersebut kinerja pegawai, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan dikatakan valid sebab r hitung $>$ dari r tabel (0,1937).

Uji Reliabilitas

Data dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien Cronbach Alpha lebih dari 0,6, sedangkan sebaliknya hasil data tersebut dinyatakan tidak reliabel (Susanto, 2019). Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas menunjukkan nilai reliabilitas dari kinerja pegawai sebesar 0,908, yang ke dua kompensasi sebesar 0,873, yang ketiga lingkungan kerja sebesar 0,917, yang keempat budaya organisasi sebesar 0,916, yang kelima pelatihan sebesar 0,903. Disimpulkan bahwa semua variabel pernyataan ini reliabel karena mempunyai nilai cronbach alpha diatas 0,6.

Uji Normalitas

Model regresi bagus jika model regresi yang berdistribusi normal, pada uji Kolmogorov-Smirnov data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansinya $>$ 0,05 ($\alpha=5\%$) (Susanto, 2019). Hasil dari uji normalitas yang dilakukan terhadap nilai Asymp. Tingkat signifikansi lebih besar dari nol dengan uji dua sisi, atau 0,331 $>$ 0,05. Maka nilai sisa mengikuti distribusi normal, memungkinkan pengujian lebih lanjut untuk dilanjutkan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan guna mencari tahu ada atau tidak koneksi linear antar variabel independen pada model regresi, Ada atau tidaknya multikolinearitas dengan cara mengecek nilai tolerance serta Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance $>$ 0,1 dan VIF $<$ 10, maka tidak ada multikolinearitas (Susanto, 2019). Berdasarkan data menunjukkan bahwa uji multikolinearitas menemukan VIF sebesar 1,691 dan TOL sebesar 0,591 untuk variabel kompensasi, VIF sebesar 2,338 dan TOL sebesar 0,428, untuk variabel

lingkungan kerja, VIF sebesar 2,832 dan TOL sebesar 0,353 untuk variabel budaya organisasi, VIF 2,445 dan TOL 0,409 untuk variabel pelatihan, Petunjuk untuk model regresi bebas multikolinearitas dengan $VIF < 10$ dan toleransi $> 0,10$. Tidak ditemukan bukti multikolinearitas antara variabel, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas guna mengetahui model regresi terjadi tidak setara antar varians dari residual pemantauan dengan pemantauan lainnya (Susanto, 2019). Berdasarkan data dari uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel-variabel berikut memiliki nilai signifikan secara statistik: kompensasi (0,951), lingkungan kerja (0,783), budaya organisasi (0,847), pelatihan. (0,054). Karena nilai variabel ini $>$ dari 0,05, heteroskedastisitas tidak ada dalam model regresi.

Uji F

Uji statistik F guna mengetahui model regresi bisa digunakan untuk memperhitungkan variabel dependen, jika nilai F hitung lebih dari F tabel dan probabilitas signifikansi kurang dari 0.05, jadi model regresi bisa dipakai untuk memperhitungkan variabel dependen (Susanto, 2019). Nilai F hitungnya 28,550, secara $>$ nilai F tabel sebesar 2,31. Fungsi distribusi satu mempunyai nilai $(K-1) = (6-1) = (5)$, untuk fungsi distribusi dua mempunyai nilai $(N-K-1) = (103-5-1) = (97)$. Untuk nilai sig 0,000. Model itu fit karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,550 > 2,31$).

Koefisien Determinasi

Berdasar perhitungan menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) yang disesuaikan adalah 0,538, atau 53,8 persen, berdasarkan hasil pengujian. Seperti dapat dilihat, sebanyak 53,8% *varians* dalam Kinerja pegawai (Y) dapat dikaitkan dengan variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), budaya organisasi (X3), dan pelatihan (X4), Variabel lain seperti beban kerja, motivasi kerja, komunikasi, efektifitas dan efisien kerja dan variabel lainnya yang tidak dipertimbangkan dalam model riset ini juga mempengaruhi Kinerja pegawai, yaitu sebesar 46,2%.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.210	0.332		3.641	0.000
Kompensasi	.059	.097	.054	.067	.546
Lingkungan Kerja	.167	.085	.206	1.960	.053
Budaya Organisasi	.284	.103	.318	2.752	.007
Pelatihan	.254	.108	.252	2.348	.021

Data diolah : IBM SPSS *Statistic 20*

Melalui tabel 1.3 dapat diketahui untuk nilai regresi berganda :

$$Y = 1.210 + 0,059 X1 + 0,167 X2 + 0,284 X3 + 0,254 X4.$$

Model analisis regresi berganda menjelaskan bahwa apabila kompensasi terdapat kenaikan satu satuan dan variabel lain tetap jadi kinerja pegawai naik sebesar 0,059. Kemudian apabila lingkungan kerja terdapat kenaikan satu satuan dan variabel lain tetap maka kinerja pegawai naik sebesar 0,167 dan seterusnya.

Uji Hipotesis

Uji statistik t menjelaskan pengaruh variabel independen sebagai satuan dalam menjelaskan variabel dependen. Uji t dipakai untuk melakukan pengujian hipotesis secara parsial (Susanto, 2019). Tujuan uji T adalah untuk mengidentifikasi kepentingan relatif dari empat variabel independen (X1, X2, X3, X4) dalam menjelaskan perbedaan kinerja pegawai (Y). T tabel = 1,65685 bila menggunakan rumus $df = (N-K-1) = (103 -5-1) = 97$ dan taraf sig 5%. Untuk uji H1 nilai t hitung $0,067 < t \text{ table } 1,65685$, sehingga H1 ditolak kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Untuk uji H2 nilai t hitung $1,960 > t \text{ table } 1,65685$, sehingga H2 diterima lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Untuk uji H3 nilai t hitung $2,752 > t \text{ table } 1,65685$, sehingga H3 diterima budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk uji H4 nilai t hitung $2,348 > t \text{ table } 1,65685$, sehingga H4 diterima pelatihan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Hal ini membuktikan tidak ada hubungan antara kompensasi dengan tingkat pertumbuhan atau penurunan kinerja pegawai, artinya kompensasi yang dibagikan ke pegawai tidak memberi efek ke Kinerja pegawai, secara umum kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, ketika kompensasi tidak berpengaruh maka para pegawai disdukcapil banyumas melihat bahwa kompensasi merupakan bukan tujuan utama yang dicari melainkan bisa lingkungan kerja yang baik, rekan kerja yang solid dan juga bisa menghabiskan quality time bersama keluarga setelah mereka pulang dari pekerjaan baik itu untuk menghabiskan waktu dengan keluarga maupun untuk istirahat yang cukup. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Barima & Arofah, 2021) , (Marlius & Pebrina, 2022) bahwasannya kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Pada hasil penelitian ini berkaitan dan di support oleh *Theory Hierarchy of needs* dimana kebutuhan seseorang yang bersifat fisiologis dan juga bersifat psikis, kebutuhan seseorang ditentukan oleh keperluan dalam hidupnya, dan keperluan yang tidak terpenuhi dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja. Hal ini didasari pada sikap yaitu dimana pegawai mendapatkan kompensasi yang diatur oleh pusat

dan kebutuhannya tercukupi dengan nilai *physiological needs* berupa gaji rutin, bpjs kesehatan, uang beras, serta mendapatkan jatah cuti tahunan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian ini Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga hipotesis kedua diterima, artinya lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan sangat mempengaruhi kinerjanya namun kebalikannya jika lingkungan kerja yang kurang sehat maka akan menurunkan kinerja pegawai itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kinerja pegawai tidak hanya dalam faktor kompensasi tetapi faktor lingkungan kerja juga berperan penting. Hal ini sesuai seperti penelitian (Dolonseda & Watung, 2020), (Irwan & Irfan, 2021) dan (Laksono & Wilasittha, 2021) (Fathiah et al., 2021) berbunyi lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pada hasil penelitian ini berkaitan dan didukung oleh *Theory Hierarchy of needs* dimana kebutuhan seseorang yang bersifat fisiologis dan juga bersifat psikis, kebutuhan seseorang ditentukan oleh keperluan dalam hidupnya, dan keperluan yang tidak terpenuhi dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja. Hal ini didasari pada norma subjektif yaitu perilaku dipengaruhi oleh lingkungan di sekitarnya yang meliputi adanya pendingin ruangan, sirkulasi udara yang baik dan juga tempat kerja yang aman dan nyaman yang terjamin oleh institusi yang menyediakan yaitu Disdukcapil banyumas.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menemukan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan ke kinerja, sehingga hipotesis ketiga diterima, artinya budaya organisasi yang berjalan di disdukcapil banyumas itu baik dan bisa mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja dari para pegawainya. Hal ini menunjukkan pegawai Disdukcapil banyumas memiliki Budaya organisasi yang ada itu baik dan rekan kerja yang ada disana bisa diajak kerja sama serta budaya organisasi yang saling mendukung dan peduli terhadap rekan kerja. Penelitian hasil ini bisa diperkuat dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Rivai, 2020), (Hendra, 2020), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Setyowati et al., 2021) menemukan budaya organisasi ada pengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

Pada hasil penelitian ini berkaitan dan didukung oleh *Theory Hierarchy of needs* dimana kebutuhan seseorang yang bersifat fisiologis dan juga bersifat psikis, kebutuhan seseorang ditentukan oleh keperluan dalam hidupnya, dan keperluan yang tidak terpenuhi dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja. Hal ini didasari pada nilai *social needs* yaitu dimana pegawai harus bisa mengikuti budaya yang sudah dilaksanakan sedari dulu, saling membaur dengan rekan kerja, bisa diajak bekerjasama serta bisa saling bertukar pikiran perihal pekerjaan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian variabel pelatihan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis keempat diterima, artinya semakin baik pelatihan yang

disediakan institusi untuk para pegawainya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Disdukcapil banyumas. Hal ini menunjukkan pegawai yang mempunyai skill dan keahlian yang baik setelah mendapatkan pelatihan yang disediakan oleh institusi maka pegawai akan semakin optimal dan kompeten dalam menjalankan tupoksi yang sudah diberikan untuk pegawai tersebut sehingga kinerja yang mereka lakukan akan meningkat hasilnya. Dan sebaliknya apabila tidak adanya pelatihan di institusi maka para pegawai akan bingung dan tidak tahu cara bekerja yang baik dan sesuai tupoksinya. Hasil penelitian sama dengan (Asfar & Anggraeni, 2020), (Nurbaiti et al., 2022), (Pahlawan & Onsardi, 2020) menemukan pelatihan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja.

Pada hasil penelitian ini berkaitan dan didukung oleh *Theory Hierarchy of needs* dimana kebutuhan seseorang yang bersifat fisiologis dan juga bersifat psikis, kebutuhan seseorang ditentukan oleh keperluan dalam hidupnya, dan keperluan yang tidak terpenuhi dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja. Hal ini didasari pada yang dimana disetiap tempat bekerja pasti akan disediakan pelatihan sebelum bekerja guna untuk membenahi pegawainya agar bisa melakukan pekerjaan yang akan diembannya untuk bisa lebih kompeten, mahir dan bisa diandalkan ketika akan bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana kompensasi bukan tolak ukur utama seorang pegawai dalam hal untuk meningkatkan kinerja mereka melainkan bisa dengan tempat kerja yang baik dan aman, rekan kerja yang suportif, kerjasama yang baik antar pegawai. Untuk variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dimana semakin baik, nyaman dan aman lingkungan kerja yang disediakan oleh institusi maka kinerja pegawai bisa meningkat juga. Sedangkan untuk variabel budaya organisasi dan pelatihan adanya pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada riset ini ditemukan keterbatasan dalam eksplorasi teori yang digunakan, dan banyaknya variabel yang bisa memberi pengaruh ke kinerja pegawai dilihat dari nilai koefisien determinasi 0,538 dimana keempat variabel belum secara maksimal menjelaskan pengaruh kinerja pegawai pada Disdukcapil banyumas. Pada penelitian berikutnya diharapkan adanya pengembangan terhadap variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga penelitian selanjutnya mampu memberikan referensi dan ilmu baru dalam bidang SDM.

UCAPAN TERIMA KASIH

Sebagai peneliti, saya ingin berterima kasih kepada diri saya sendiri, dosen pembimbing dan dosen penguji saya karena telah membantu saya dalam menyusun

penelitian ini serta FEB UM Purwokerto yang sudah memberi kesempatan untuk melakukan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akuntanika, J., Akuntansi, J., Sriwijaya, P. N., Manajemen, P. S., Terbuka, U., Belakang, L., & Basri, M. (2020). Analisa peranan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai Sulaiman 1 , Asanudin 2. *Administrasi Negara*, 6(1), 13–14.
- Alam, S., Albar, E., & Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya, F. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada (Dinas perhubungan kota makassar tahun 2019-2020). *NIAGAWAN*, 9(2).
- Arifudin, O., Tanjung, R., Junaidi, & Hendar. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1), 1–8.
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29.
- Astuti, A., & Christine, L. (2022). The Concept Of The Needs Of Society According To Abraham Maslow's perspective. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Indonesia*, 7(2), 330–338.
- Barima, H., & Arofah, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE di Kota Tegal. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(2), 48–55.
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 288–297. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p288-297>
- Fathiah, K. S., Martini, N. N. P., Sanosra, A., & Qomariah, N. (2021). The Impact of Competence and Work Environment on Employee Motivation and Performance in The Financial and Asset Management Division. *Calitatea*, 22(185), 52-63.
- Fauzan, A. (2022). Pagaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah MEA*, 6(2), 1860–1880.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187–193. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3657>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Riztechindo Makassar. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(2), 218–222.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *BAJ: Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258.
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal*

- Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18–26. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Nurbaiti, N., Sunaryo, H., & Athia, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi CV. Mitra Jaya Company Kota Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(23).
- Nurhidayati, M., & Anggraini, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRISyariah di Kabupaten Jombang. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(2), 80–92. <https://doi.org/10.47435/asy-syarikah.v3i2.600>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pada, S., Kependudukan, D., Kabupaten, S., & Pebrianti, E. (2023). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat*. 1(4).
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153–163.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1325>
- Rialmi, Z., & Sasmanita, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(2), 162–175.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Rivai, A. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Sapitri, D., & Pancasasti, R. (2022). Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 252–262. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1756>
- Setyowati, T., AZ, B. T., K TOBING, D. S., & Qomariah, N. (2021). The Role of Organizational Citizenship Behavior in Mediating the Relationship Between Organizational Culture and Job Satisfaction with Employee Performance.
- Suparman. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 09(02), 1–16. www.stiepasim.ac.id
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Syahrul, Rizky, N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 1–13. www.fe.unisma.ac.id
- Taherdoost, H. (2018). Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test

- the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research. *SSRN Electronic Journal*, 5(3), 28–36. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3205040>
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja. *ECO-Buss*, 4(2), 265–273. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.272>
- Wahyuni, N. W. S. A., Sitiari, N. W., Sara, I. M., & MP, S. E. (2021). *Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>