

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
SEKRETARIAT DPRD TINGKAT II KABUPATEN LUWU**

***The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment
and Compensation on Employee Performance at the Secretariat of
DPRD Office II of Luwu Regency***

Arifin

Kantor DPRD Kab. Luwu
email: arifinwajuanna65@gmail.com

Baharuddin Dammar

Manajemen, PPs STIE Amkop
email: Baharuddin@stieamkop.ac.id

Hasmin

Manajemen, PPs STIE Amkop
email: hasmin@stieamkop.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan (1) untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu (2) untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu (3) untuk menganalisis pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu (4) untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu. Dilaksanakan pada Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu. Sampel menggunakan metode sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Semua sampel berjumlah 50 responden pada Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara langsung kepada pihak-pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada pegawai yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisa regresi linear berganda, Uji T-test, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R^2). Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) budaya organisas berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu (2) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu (3)

kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu (4) budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to (1) to analyze the influence of organizational culture on employee performance in the Secretariat Office of DPRD Level II of Luwu Regency (2) to analyze the influence of organizational commitment to the performance of employees in the Secretariat Office of DPRD Level II Luwu Regency (3) (4) to analyze the influence of organizational culture, organizational commitment and performance on the performance of employees in the Secretariat Office of DPRD Level II of Luwu Regency. This research was conducted at Secretariat Office of Regency Level II of Luwu Regency. The sample uses the saturated sample method, ie the sampling technique when all members of the population are used as a sample. All samples were given 50 respondents at the Secretariat Office of DPRD Level II Luwu District. Data settlement method used is direct interview with parties involved with things that are being done with a questionnaire to employees in accordance with the research undertaken. Data analysis was performed by using multiple linear regression analysis, t test, f test and Determination Coefficient Test (R^2). The results of the analysis show that (1) the organizational culture on the performance of the employees in the Secretariat Office of the Regency Level II of Luwu Regency (2) organizational commitment to the performance of employees in the secretariat office of the Regency Level II of Luwu Regency; (3) compensation for the performance of the employees in the office of the Regency Level II Regional Secretariat Luwu (4) organizational organization, organizational commitment and performance for employee performance in Secretariat Office of DPRD Level II Luwu Regency.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Commitment, Employees Compensation and Performance*

PENDAHULUAN

Menghadapi kemajuan zaman di era globalisasi saat ini, kantor pemerintah, khususnya di legislatif, membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia sebagai roda penggerak organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang memiliki keahlian yang dapat menjalankan manajemen dengan baik.

Sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mampu menentukan visi dan misi organisasi secara jelas, mampu membaca arah arus globalisasi dan menerjemahkannya dalam berbagai strategi untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi dan dapat dipastikan bahwa tujuan organisasi tidak akan terealisasikan dengan efektif dan efisien.

Menurut Mathis dan Jackson (2013) Pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak

mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan.

Kinerja menurut Simamora (2011) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Budaya organisasi memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Susanto dkk (2013) mengatakan untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan pegawai untuk melakukan aktivitas organisasi. Setiap organisasi maupun instansi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman (adaptif) adalah yang dapat meningkatkan kinerja (Aput Ivan Alindra, 2015)

Selain faktor budaya organisasi, faktor komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi akan memberikan dampak positif dalam bekerja yaitu memberikan usaha terbaiknya untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan sesuai apa yang ditargetkan. Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (2008).

Selain faktor-faktor budaya organisasi dan komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Umar (2009), kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh instansi manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian teoritis, proposisi dan studi empirik serta fakta dan permasalahan yang terjadi di atas sehingga penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, maka dari itu penulis mengambil judul yaitu "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu". Dengan tujuan yaitu, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

a. Budaya Organisasi

Jennifer dan Gareth (2013) menyatakan tentang konsep dari suatu budaya organisasi, adalah informalisasi dari satuan nilai dan norma sebagai alat kontrol bagi langkah-langkah karyawan dan kelompoknya di dalam organisasi untuk berinteraksi secara agresif, cepat dan mudah dengan lainnya serta dengan orang diluar organisasi sebagai pelanggan dan pemasok. Budaya organisasi menurut Wibowo (2010) adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. menjalankan tugas.

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Menurut Greenberg & Baron dalam Wibowo (2010), budaya organisasi dapat berfungsi sebagai:

1. Budaya memberikan rasa identitas
Semakin jelas persepsi dan nilai-nilai bersama organisasi didefinisikan, semakin kuat orang dapat disatukan dengan misi organisasi dan merasa menjadi bagian penting darinya.
2. Budaya membangkitkan komitmen pada misi organisasi
Kadang-kadang sulit bagi orang untuk berpikir diluar kepentingannya sendiri, seberapa besar akan memengaruhi dirinya. Tetapi apabila terdapat strong culture, orang akan merasa bahwa mereka menjadi bagian dari yang besar, dan terlibat dalam keseluruhan kerja organisasi. Lebih besar dari setiap kepentingan individu, budaya mengingatkan orang tentang apa makna sebenarnya organisasi itu.
3. Budaya memperjelas dan memperkuat standar perilaku
Budaya membimbing kata dan perbuatan pekerja, membuat jelas apa yang harus dilakukan dan kata-kata dalam situasi tertentu, terutama berguna bagi pendatang baru. Budaya mengusahakan stabilitas bagi perilaku, keduanya dengan harapan apa yang harus dilakukan individu yang berbeda di saat yang sama. Suatu perusahaan dengan budaya yang kuat mendukung kepuasan pelanggan, pekerja mempunyai pedoman tentang bagaimana harus berperilaku.

Menurut Stephen P. Robbins dalam Wibowo (2010), ada tujuh dimensi dari budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*), suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal detail (*attention to detail*), dimana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.
3. Orientasi pada manfaat (*outcome orientation*) dimana manajemen memfokus pada hasil atau manfaat dari pada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
4. Orientasi pada orang (*people orientation*), dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
5. Orientasi pada tim (*team orientation*) dimana aktivitas kerja diorganisasi berdasarkan tim daripada individual.
6. Agresivitas (*Aggressiveness*), dimana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif dari pada *easygoing*.
7. Stabilitas (*Stability*), dimana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

b. Komitmen Organisasi

Luthans (2013), komitmen diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang pegawai instansi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (2008), komitmen pegawai adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi-kan diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Meyer dan Allen (2009), terdapat tiga model komitmen dan direfleksikan dalam tiga pokok utama antara lain:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu keyakinan individu tentang tanggungjawab terhadap organisasi.

Menurut Argyis dalam Soetjipto (2007), mengemukakan dua bentuk komitmen yakni:

1. Eksternal, merupakan komitmen yang dibentuk oleh lingkungan kerja, komitmen ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh para pegawai yang menghasilkan adanya *reward* dan *punishment*, peran pimpinan sangat vital dalam menentukan timbulnya komitmen ini.
2. Internal, merupakan komitmen yang berasal dari diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimilikinya

Menurut David dalam Sopiah (2008) empat faktor yang mempengaruhi komitmen kerja pegawai pada organisasi, yaitu peratama, faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain. Kedua karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan dan lain-lain.

c. Kompensasi

Mangkunegara (2013) menyebutkan kompensasi sebagai sistem *reward* atau imbalan, merupakan keseluruhan paket keuntungan sehingga organisasi bisa membuat sesuatu yang bermanfaat bagi anggotanya serta diikuti bagaimana mekanisme dan prosedur imbalan di distribusikan. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi).

Kompensasi ada dua bentuk, yaitu: intrinsik dan ekstrinsik. Kompensasi intrinsik menyangkut nilai (non materi) yang diterjemahkan karena suatu tugas misalnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, rasa pertanggungjawaban, kesempatan untuk mengembangkan diri, adanya keleluasaan dalam menjalankan tugas, menjadikan pekerjaan lebih menarik dan keanekaragaman tugas. Kompensasi ekstrinsik menyangkut imbalan yang diterima dari lingkungan yang mengelilingi tugas itu sendiri dan terdiri dari kompensasi nonfinansial. Yang dimaksud kompensasi langsung adalah imbalan yang diterima pegawai secara langsung karena telah memberikan kontribusinya kepada institusi. Kompensasi jenis ini terdiri dari gaji pokok, bonus, premi, liburan, cuti dan lain-lain. Kompensasi tidak langsung terdiri dari jaminan kesehatan seperti asuransi jiwa dan kesehatan, gaji penuh dengan tanpa memperhitungkan faktor lain yang mengurangi jam kerja, misalnya seseorang pada suatu ketika berhalangan untuk bekerja dan jasa layanan lainnya. Sedangkan kompensasi nonfinansial adalah segala fasilitas yang diberikan oleh institusi atau organisasi.

Agar maksud tersebut terlaksana suatu kompensasi harus mengikuti asas adil dan layak (Hasibuan, 2009), yaitu:

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayarkan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan. Kompensasi tanpa menyesuaikan aspek-aspek di atas akan menggagalkan maksud dari kompensasi itu sendiri.

2. Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolok ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

Menurut Dessler (2009) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (*non financial reward*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Menurut Hasibuan (2009), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas Pegawai
6. Disiplin
7. Pengaruh Serikat Buruh
8. Pengaruh pemerintah

d. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya secara efisien penuh kesetiaan.

Menurut Anoraga dan Suryati (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi dimana pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad, 2008) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor Individual
Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.
2. Faktor situasional
 - a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi)
 - b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Bernardin (dalam Robbins, 2010) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila pegawai memenuhi hal sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas, diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas, persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
5. Kemandirian, tingkat dimana pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi pegawai dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
6. Komitmen kerja, tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

e. Hipotesis Penelitian

Sejalan dengan tinjauan teori dan penelitian sebelumnya yang telah dikemukakan maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu.
4. Budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu.

METODOLOGI PENELITIAN

a. Jenis dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat survei yaitu menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu. Pemilihan lokasi didasarkan bahwa di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu ini representif untuk mewakili penelitian mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap pegawai.

b. Populasi dan Sampel

Subjek penelitian yang akan dijadikan populasi adalah seluruh pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu dengan jumlah populasi penelitian sebanyak 50 orang, yang akan memberikan data dan keterangan tentang budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi dan kinerja pegawai. Menurut Sugiyono (2012) sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah, populasi relatif kecil. "Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

c. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

1. Observasi adalah kegiatan penelitian dengan terjun langsung melakukan pengamatan di lapangan sesuai dengan obyek yang amati.
2. Wawancara, data yang diperoleh langsung dengan pegawai sebagai responden dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sistematis.
3. Daftar pertanyaan, metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Kuesioner secara Personal. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner (angket) tertutup. Yaitu angket yang digunakan untuk mendapatkan data tentang budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pertanyaan-pertanyaan dalam daftar pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala likert

d. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dimaksudkan untuk mengetahui reabilitas dan validitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu. Dimana uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali (2012). Adapun cara digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 50% atau 0,05 maka kuesioner tersebut reliabel. Dan menggunakan Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dari kecermatana suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

e. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari analisis data regresi tersebut, maka peneliti akan dapat menjawab hipotesis diajukan dalam penelitian ini, baik secara parsial maupun simultan. Uji koefisien regresi parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (*independent variabel*) terhadap perubahan variabel tak bebas (*dependent variable*). Untuk mengetahui apakah hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima atau sebaliknya diuji dengan membandingkan nilai t. Bilamana nilai t-hitung > t-tabel, maka Hipotesis nol (H0) ditolak dan hiptesis alternatif diterima. Sebaliknya, jika nilai t-hitung < t-tabel maka hiptesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Untuk Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependent/terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F. Jika hasil F-hitung > dari F-tabel, maka H0 ditolak dan menerima Ha.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian.

Pengujian validitas instrument yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0.05$ (Santoso, 2004). Adapun hasil pengujian validitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Item Pertanyaan	r-hitung	Cut of Point (0,3)	Keterangan
X1.1	0,951	0,242	Valid
X1.2	0,928	0,242	Valid
X1.3	0,349	0,242	Valid
X1.4	0,843	0,242	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasil lebih besar apabila dibandingkan dengan *cut of point* yang disyaratkan yaitu sebesar 0.242. nilai *Correction Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel budaya organisasi (X1) berada diantara 0.349 – 0.951. Hasil ini menunjukkan bahwa r hitung – 0.242 (*cut of pont*),

sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuisioner budaya organisasi (X1) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2)

Item Pertanyaan	r-hitung	Cut of Point (0,3)	Keterangan
X2.1	0,996	0,242	Valid
X2.2	0,983	0,242	Valid
X2.3	0,996	0,242	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 2, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan *cut of point* yang disyaratkan yaitu sebesar 0.242. Nilai *Correction Item* 0.996. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.242 (*cut of point*), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuisioner komitmen organisasi (X2) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

Item Pertanyaan	r-hitung	Cut of Point (0,3)	Keterangan
X3.1	0,433	0,242	Valid
X3.2	0,729	0,242	Valid
X3.3	0,392	0,242	Valid
X3.4	0,800	0,242	Valid
X3.5	0,668	0,242	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 3, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan *cut of point* yang disyaratkan yaitu sebesar 0.242. Nilai *Correction Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel kompensasi (X3) berada diantara 0.433–0.800. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.242 (*cut of point*), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuisioner kompensasi (X3) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4
Hasil Uji Variabel Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pertanyaan	r-hitung	Cut of Point (0,3)	Keterangan
Y1	0,990	0,242	Valid
Y2	0,778	0,242	Valid
Y3	0,990	0,242	Valid
Y4	0,976	0,242	Valid
Y5	0,976	0,242	Valid
Y6	0,324	0,242	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 4, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan *cut of point* yang disyaratkan yaitu sebesar 0.242. Nilai *Correction Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel kinerja

pegawai (Y) berada diantara 0.324 – 0.990. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.242 (*cut of point*), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuisisioner kinerja pegawai (Y) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Uji Reliabilitas atau kehandalan instrumen merupakan pengujian tingkat diukur. Nilai batas (*cut of point*) yang diterima untuk tingkat *alpha cronbach* adalah ≥ 0.60 , walaupun ini bukan merupakan standar absolut (Sekaran, 2003). Instrumen dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima jika nilai keofisien reliabilitas yang terukur adalah ≥ 0.60 . Adapun hasil uji Berikut penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut of Point (0,6)	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,770	0.60	Realibel
Komitmen Organisasi (X2)	0.887	0.60	Realibel
Kompensasi (X3)	0.724	0,60	Realibel
Kineja Pegawai (Y)	0,773	0,60	Realibel

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Dari tabel 5, pengujian reliabilitas dengan metode *Cronchbach's Alpha* dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas yang diukur adalah ≥ 0.60 . Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji reliabilitas ini diperoleh nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0.770; variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0.887; variabel kompensasi (X3) sebesar 0.724 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.773. Karena seluruh nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel berada diatas ambang batas (*cut of point*) 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima.

b. Analisis Regresi Berganda

Untuk melihat pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 19.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	0.088	3.478		0.025	.000
X1	.825	.172	.555	4.805	.000
X2	.482	.133	.380	3.634	.001
X3	.27	.096	.283	2.8	.0

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu: $Y = 0.088 + 0.825 X_1 + 0.482 X_2 + 0.274 X_3$ persamaan regresi tersebut mempunyai makna bahwa pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah positif dimana saat budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan model regresi pada tabel, dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 0.088, menunjukkan bahwa jika variabel bebas budaya organisasi (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kompensasi (X_3) sama dengan nol, maka variabel bebas kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.088 satuan. Artinya dengan tanpa budaya organisasi dan kompensasi, maka diprediksikan kepuasan pasien akan meningkat sebesar 0.088 satuan.
2. Hasil analisis regresi budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh suatu persamaan regresi prediktor yaitu $Y = 0.088 + 0.825 X_1$ yang menyatakan jika nilai budaya organisasi (X_1) nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 7.962 dan setiap kenaikan *tangibles* (bukti fisik) (X_1) 1 satuan maka akan menaikkan kepuasan pasien (Y) sebesar 0.367 satuan.
3. Hasil analisis regresi komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh suatu persamaan regresi prediktor yaitu $Y = 0.088 + 0.482 X_2$ yang menyatakan jika nilai komitmen organisasi (X_2) nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.088 dan setiap kenaikan komitmen organisasi (X_2) 1 satuan maka akan menaikkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.482 satuan.
4. Hasil analisis regresi kompensasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh suatu persamaan regresi prediktor yaitu $Y = 0.088 + 0.274 X_3$ yang menyatakan jika nilai kompensasi (X_3) nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.088 dan setiap kenaikan kompensasi (X_3) 1 satuan maka akan menaikkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.274 satuan.

1. Uji Secara Parsial (uji t)

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa :

1. Nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh 4.805 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 4.805 lebih besar dari nilai t tabel 1.675 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis satu (H_1) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Nilai t hitung untuk variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh 3.634 dengan harga signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 3.634 lebih besar dari nilai t tabel 1.675 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis dua (H_2) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
Berdasarkan hasil di atas maka hipotesis 2 yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu, diterima.
3. Nilai t hitung untuk variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh 2.861 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 2.861 lebih

besar dari nilai t tabel 1.675 maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis tiga (H3) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel kompensasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 3 yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu, diterima.

2. Uji secara Simultan (uji F)

Untuk uji F menentukan apakah secara bersama-sama variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variabel independen budaya organisasim komitmen organisasi dan kompensasi terhadap variabel dependen kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu. Secara simultan/bersama. Dimana setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS 19.0 maka didapat output sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis secara Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.582	3	36.194	20.985	.000 ^a
	Residual	79.338	46	1.725		
	Total	187.920	49			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 7, menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan uji F menggunakan program SPSS for windows release 19.00 diperoleh F hitung = 20.985 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3.19 dan dengan harga signifikansi sebesar 0.000. Karena harga signifikansi kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu. Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 4 yang menyatakan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu, diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh 4.805 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin stabil budaya organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dari data hasil jawaban rata-rata responden didapatkan secara umum tingkat budaya organisasi berada pada level tinggi. Hal ini terlihat pada indikator pertama, yaitu orientasi pada manfaat yang memiliki rata-rata jawaban responden yakni sebesar 3.58 yang masuk pada

kategori tinggi (antara 3.01 – 4.00). Kemudian pada indikator kedua yaitu orientasi pada orang yang memiliki rata-rata jawaban responden yakni sebesar 3.44 yang masuk pada kategori tinggi (antara 3.01 – 4.00). Selanjutnya pada indikator ketiga yaitu orientasi pada tim yang memiliki rata-rata jawaban responden yakni sebesar 4.80 yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4.01 – 5.00).

Temuan dari penelitian ini konsisten dengan pernyataan dari Susanto dkk (2013) mengatakan untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan pegawai untuk melakukan aktivitas organisasi. Setiap organisasi maupun instansi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kotter dan Heskett (2013) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar daripada faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan lain-lain. Budaya organisasi yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman (adaptif) adalah yang dapat meningkatkan kinerja. Budaya organisasi adalah kesepakatan perilaku pegawai di dalam organisasi yang digambarkan dengan selalu berusaha kepentingan pegawai, kreatif dan akurat menjalankan tugas.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Aput Ivan Alindra (2015), kesimpulan yang didapat budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Riska Pratiwi (2012), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Moorhead dan Griffin (2009) menyatakan konsep dari suatu budaya organisasi adalah pertimbangan penggunaan nilai-nilai, simbol-simbol, dan beberapa faktor dalam budaya berkomunikasi kepada karyawan di dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif masing-masing indikator pada variabel budaya organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa indikator keempat (X1.4) yaitu stabilitas, mendapat respon yang tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4.80 dan masuk pada kategori sangat tinggi. Sedangkan pada indikator kedua (X1.2) yaitu orientasi pada orang, mendapat respon terendah yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3.44 dan masuk pada kategori tinggi. Dalam hal ini terlihat bahwa budaya organisasi dalam hal pernyataan bahwa dimana aktivitas organisasi menekankan pada menjaga stabilitas yang direspon sangatlah baik. Sehingga hal ini perlu dipertahankan. Adapun terkait dengan pernyataan bahwa keputusan manajemen kantor mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi yang rendah menjadi bahan evaluasi bagi Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu agar budaya organisasi dapat semakin baik dan ditingkatkan kedepannya.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh 3.634 dengan harga signifikansi 0.001 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikansi karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin kuat komitmen organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dari data hasil jawaban rata-rata responden didapatkan secara umum tingkat komitmen organisasi berada pada level tinggi. Hal ini terlihat pada indikator pertama, yaitu komitmen afektif yang memiliki rata-rata jawaban responden yakni sebesar 3.82 yang masuk pada kategori tinggi (antara 3.01 – 4.00). Kemudian pada indikator kedua yaitu komitmen berkelanjutan yang

memiliki rata-rata jawaban responden yakni sebesar 3.84 yang masuk pada kategori tinggi (antara 3.01 - 4.00). Kemudian pada indikator kedua yaitu komitmen berkelanjutan yang memiliki rata-rata jawaban responden yakni sebesar 3.84 yang masuk pada kategori tinggi (3.01 – 4.00). Terakhir pada indikator ketiga yaitu komitmen normatif yang memiliki rata-rata jawaban responden yakni sebesar 3.82 yang masuk pada kategori tinggi (antara 3.01 – 4.00).

Temuan dari penelitian ini konsisten dengan pernyataan dari Luthans (2013), komitmen diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang pegawai instansi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Pegawai dengan komitmen tinggi akan memberikan dampak positif dalam bekerja, yaitu memberikan usaha terbaiknya untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan sesuai apa yang ditargetkan. Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (2008), komitmen pegawai adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen pegawai didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk pegawai, semakin tinggi pegawai dihargai, semakin tinggi juga komitmen pegawai pada organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah totalitas perilaku pegawai dalam mematuhi ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi dan instansi tempat kerjanya.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Safrizal dkk (2015), kesimpulan yang didapat komitmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Luthans (2013), menjelaskan bahwa komitmen pegawai membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat turnover yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu, komitmen pegawai juga berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi iklim organisasi, yaitu organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif masing-masing indikator pada variabel komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kedua (X2.2) yaitu komitmen berkelanjutan, mendapat respon yang tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3.84 dan masuk pada kategori tinggi. Sedangkan pada indikator pertama (X2.1) yaitu komitmen afektif, mendapat respon terendah yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3.82 dan masuk pada kategori tinggi. Dalam hal ini terlihat bahwa komitmen organisasi dalam hal pernyataan bahwa komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi yang direspon sangatlah baik. Sehingga hal ini perlu dipertahankan. Adapun terkait dengan pernyataan bahwa komitmen sebagai suatu ikatan dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam organisasi yang direspon rendah menjadi bahan evaluasi organisasi dapat semakin baik dan ditingkatkan kedepannya.

Pengaruh Kepastian/Jaminan terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar

Berdasarkan hasil uji secara parsial dengan uji-t dapat ditarik kesimpulan bahwa kepastian/jaminan dari petugas medis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pasien di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar, yang artinya jika nilai kepastian/jaminan naik maka akan diikuti dengan naiknya tingkat kepuasan pasien, demikian sebaliknya jika nilai kepastian/jaminan turun maka akan diikuti dengan turunnya tingkat kepuasan pasien.

Menurut Tjiptono dan Chandra (2011), Jaminan atau kepastian adalah mencakup pengetahuan, kemampuan, kesopanan, dan sifat dapat dipercaya yang dimiliki para staf, bebas dari bahaya, risiko atau keragu-raguan. Pada saat persaingan sangat kompetitif, anggota perusahaan harus tampil lebih kompeten, artinya memiliki pengetahuan dan keahlian di bidang masing-masing dalam menangani pemasangan dan layanan purna jual.

Apabila didasarkan pada persepsi responden tentang kepastian/jaminan, maka variabel tersebut didasari pada indikator sebagai berikut; pengetahuan/ kemampuan dokter (X3.1), keterampilan dokter, perawat dan petugas (X3.2), pelayanan sopan dan ramah (X3.3), dan jaminan keamanan (X3.4). Dengan item pernyataan untuk indikator X3.1 yaitu "Pengetahuan/kemampuan dokter, perawat dan tenaga medis lainnya di instalasi rawat inap". Berdasarkan hasil jawaban responden memperlihatkan bahwa mayoritas responden merasa sangat puas, hal ini dapat diartikan bahwa indikator pengetahuan/kemampuan dokter di Rumah Sakit Bhayangkara dinilai sangat baik oleh responden. Adapun pada Indikator keterampilan dokter, perawat dan petugas (X3.2), dengan item pernyataan yaitu "Ketersediaan dokter spesialis di instalasi rawat inap". Berdasarkan hasil jawaban responden memperlihatkan mayoritas responden merasa sangat puas, dimana hal ini dapat diartikan bahwa ketersediaan dokter spesialis dan petugas medis yang terampil di Rumah Sakit Bhayangkara memberikan rasa kepuasan bagi pasien yang di rawat.

Pada Indikator pelayanan sopan dan ramah (X3.3), dengan item pernyataan yaitu "keterjangkauan biaya perawatan". Berdasarkan hasil jawaban memperlihatkan mayoritas responden merasa puas, dimana hal ini dapat diartikan bahwa obat-obatan yang tersedia di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar memiliki harga yang terjangkau bagi pasien yang dirawat. Demikian halnya pada Indikator jaminan keamanan (X3.4), dengan item pernyataan yaitu "jaminan keamanan pasien dan kerahasiaan penyakit pasien di instalasi rawat inap". Berdasarkan hasil jawaban memperlihatkan bahwa mayoritas responden merasa puas, dimana hal ini dapat diartikan bahwa selama menjalani perawatan di intalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Makassar, seluruh pasien yang dirawat merasa aman akan kerahasiaan penyakitnya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh 2.861 dengan harga signifikansi 0.006 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dari data hasil jawaban rata-rata responden didapatkan secara umum tingkat kompensasi berada pada level sangat tinggi. Hal ini terlihat pada indikator pertama, yaitu ikatan kerja sama yang memiliki rata-rata jawaban responden yakni sebesar 4.32 yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4.01 – 5.00). Kemudian pada indikator kedua yaitu kepuasan kerja yang memiliki rata-rata jawaban responden yakni sebesar 4.32 yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4.01 – 5.00). kemudian pada indikator kedua yaitu kepuasan kerja yang memiliki rata-rata jawaban responden yakni sebesar 4.32 yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4.01 – 5.00). Selanjutnya pada indikator keempat yaitu disiplin yang memiliki rata-rata jawaban responden yakni sebesar 4.20 yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4.01 – 5.00). Terakhir pada indikator kelima yaitu stabilitas pegawai yang memiliki rata-rata jawaban responden yakni sebesar 4.08 yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4.01 – 5.00).

Temuan dari penelitian ini konsisten dengan pernyataan dari Umar (2009), kompensasi merupakan penghargaan yang berikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh instansi manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan dan bonus. Dan untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Marta Kusuma (2009), kesimpulan yang didapat kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Catherine Nathania (2016), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mangkunegara (2013) menyebutkan kompensasi sebagai sistem reward atau imbalan, merupakan keseluruhan paket keuntungan sehingga organisasi bisa membuat sesuatu yang bermanfaat bagi anggotanya serta diikuti bagaimana mekanisme dan prosedur imbalan didistribusikan. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horisontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

Selanjutnya Lawler (2010) menyebutkan bahwa dalam sistem imbalan terdapat struktur tugas dan prosedur secara luas yang memungkinkan organisasi untuk melakukan penambahan, penghapusan, atau penyesuaian segi-segi pekerja guna menambah keterkaitan bagi karyawan secara intrinsik. Meskipun sebagian besar pelamar kerja tidak mengetahui gaji sebenarnya yang ditawarkan oleh organisasi yang berbeda untuk pekerjaan-pekerjaan yang serupa di pasar tenaga kerja lokal, mereka secara tidak langsung membandingkan tawaran pekerjaan dan skala gaji yang kelak akan diterimanya. Pelamar kerja lebih sering meletakkan bobot pada gaji yang sedang ditawarkan dibanding faktor-faktor kompensasi lainnya seperti tunjangan dan imbalan intrinsik.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif masing-masing indikator pada variabel kompensasi, maka dapat disimpulkan bahwa indikator pertama (X3.1) yaitu ikatan kerja sama, mendapat respon yang tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4.32 dan masuk pada kategori sangat tinggi. Sedangkan pada indikator kelima (X3.5) yaitu stabilitas pegawai, mendapat respon terendah yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4.08 dan masuk pada kategori sangat tinggi. Dalam hal ini terlihat bahwa kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara organisasi dengan pegawai direspon sangatlah baik. Sehingga hal ini perlu dipertahankan. Adapun terkait dengan pernyataan bahwa atas prinsip adil dan layak maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turn-over relatif kecil yang direspon rendah menjadi bahan evaluasi bagi Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu agar kompensasi dapat semakin baik dan ditingkatkan kedepannya.

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji F anova didapatkan hasil variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai F hitung untuk variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh 20.985 dengan harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin stabil budaya organisasi, semakin

kuat komitmen organisasi dan semakin tinggi kompensasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga koefisien korelasi secara simultan sebesar 0.760 dengan nilai R square sebesar 0.578. Ini mengindikasikan bahwa kuat pengaruh secara bersama-sama variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai masuk dalam kategori kuat. Besarnya pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (R^2) yang menunjukkan secara bersama-sama budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh sebesar 57.8% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan selebihnya sebesar 42.2% adalah pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Artinya bahwa, besarnya pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi dalam kategori kuat dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini di sesuaikan dengan pernyataan Anoraga dan Suryati (2012) menyatakan bahwa faktor-faktor kinerja pegawai adalah motivasi dimana pimpinan organisasi perlu mengetahui kinerja pegawai adalah motivasi dimana pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi. Untuk mengetahui motivasi itu maka pemimpin mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Kedua pendidikan, pada umumnya pendidikan seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai potensi kerja yang baik pula, dengan demikian pendidikan merupakan syarat penting dalam peningkatan kerja yang baik pula, dengan demikian pendidikan merupakan syarat penting dalam peningkatan kinerja. Ketiga, disiplin kerja, yaitu kedisiplinan dilakukan melalui sesuatu latihan antara lain dengan menghargai waktu dan biaya. Keempat, keterampilan, yaitu keterampilan pegawai dalam suatu organisasi dapat ditingkatkan melalui kursus/pelatihan. Kelima, sikap dan etika, yaitu tercapainya hubungan yang selaras, serasi, dan seimbang antara perilaku dalam proses produksi dan meningkatkan kinerja. Keenam tingkat penghasilan, yaitu penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja akan meningkatkan kinerja. Ketujuh, lingkungan kerja, yang dimaksud dalam hal ini termasuk hubungan antara pegawai, hubungan dengan pimpinan, lingkungan fisik, dan lain sebagainya. Kedelapan, teknologi, yaitu dengan semakin majunya teknologi maka pegawai yang berkinerja tinggi yang dapat mengikuti perkembangan teknologi ini.

Kinerja menurut Gomes (2010) kinerja pegawai negeri sebagai ungkapan seperti *output* efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas. Kinerjanya menurut Simamora (2011) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Menurut simamora (2011), deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu tujuan yang akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Kedua adalah ukuran, dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting. Ketiga, penilaian kinerja reguler, yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin stabil budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin kuat komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika suatu instansi ingin meningkatkan kinerja pegawainya maka sebaiknya dilakukan peningkatan pada faktor budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi yang dilakukan secara bersama-sama.

REFERENSI

- Anoraga, Pandji dan Sri Suryati. 2012. *Perilaku Keorganisasi*. PT. Pustaka Jaya. Jakarta.
- Aput Ivan Alindra. 2015. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center*. Eprints.uny.ac.id/18018/1/Skripsi.pdf
- As'ad, Moch. 2008. *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Psikologi Industri, Alumni. Bandung
- Catherine Nathania. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motorbandar Lampung*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Digilib.unila.ac.id/
- Dessler Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- George, Jennifer M. Dan Gareth R. Jones. 2013. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. 5th edition. Pearson Education. New Jersey.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kottler, John P., dan James L. Heskett. 2013. *Budaya Korporat dan Kinerja*. Terjemahan: Susi Diah Hardaniati & Uyung Sulaksana.
- Lawler. 2010. Edward E. *Dampak Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Editor Usmara Dalam Handbooks of Organization*. Yogyakarta: Amara Books.
- Luthans, Fred. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Penerbit Andi Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Marta Kusuma. 2009. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Askes (Persero) Cabang Lubuklinggau*
- Mathis, Robert L. and Jackson, John H. 2013. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 2009, *Commitment in the workplace theory research and application*. California: Sage Publications.
- Moorhead, G. & Griffin, R.W., 2009. *Organizational Behavior*, Third Edition, Houghton Mifflin, Boston.
- Riska Pratiwi. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar*.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Safrizal dkk. 2015. *Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Dinas Pertambangan dan Energi Aceh*. Jurnal Manajemen. Pascasarjana Universitas Syiah Kuala.
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Soetjipto, B. W., et al. 2007. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: Amara Books.
- Sugiyono. 2012. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A.B., Gede Prama. Dkk. 2013. *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books
- Tjiptono, Fandy dan Chandra, Gregorius. 2011. *Service, Quality & Satisfaction*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: ANDI
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Rajagrafindo
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Rajawali Pers. Jakarta.