

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja PNS UPTD Kebersihan, Persampahan dan Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul

Faris Arya Wiratama¹, Kusuma Candra Kirana², Didik Subiyanto³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

¹farisarya71@gmail.com, ²kusumack@ustjogja.ac.id, ³didikks@ustjogja.ac.id

ABSTRACT

This research to examine the influence of leadership, organizational culture and compensation on the performance of civil servants in the UPTD for cleanliness, waste and landscaping at the Environmental Service Office of Bantul Regency. This research is quantitative with non-probability sampling method and sampling technique using saturated sampling, which is taking 100% of the population in the civil servants of the UPTD for cleanliness, waste and landscaping at the Bantul district environmental office as many as 57 respondents. Data was collected through distributing questionnaires directly to respondents. The data were analyzed using the IBM SPSS Version 25 application. The results of this study indicate that the leadership variable (X_1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a value of 0.000. Then the organizational culture variable (X_2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a value of 0.025. In addition, the compensation variable (X_3) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a value of 0.005. As well as leadership variables (X_1), organizational culture (X_2) and compensation (X_3) together has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a value of 0.000.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Compensation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil UPTD kebersihan, persampahan dan pertamanan dinas lingkungan hidup kabupaten Bantul. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan metode pengambilan sampel adalah *non-probability* dan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh yaitu mengambil 100% jumlah populasi pada pegawai negeri sipil UPTD kebersihan, persampahan dan pertamanan dinas lingkungan hidup kabupaten Bantul sebanyak 57 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Data dianalisis dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0.000. Kemudian variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0.025. Selain itu, variabel kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0.005. Serta variabel kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) dan kompensasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0.000.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Instansi Pemerintah mempunyai kewajiban untuk melakukan reformasi (perubahan) birokrasi untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dan peraturan perundang-undangan. Reformasi birokrasi merupakan kemauan untuk bekerja keras menciptakan sebuah perubahan tata kelola pemerintahan yang baik yang berujung pada penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih baik. Setiap

organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut terdiri dari sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Pada dasarnya, gagal atau suksesnya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada manusia yang mengelola organisasi tersebut.

Manusia atau karyawan yang berada dalam suatu organisasi biasanya disebut dengan Sumber Daya Manusia (Setiyati & Hikmawati, 2019). Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi perusahaan serta merupakan penggerak utama organisasi perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Pettalolo, 2019). Karyawan harus memenuhi kriteria kinerja yang ditetapkan oleh organisasi untuk memastikan kualitas pekerjaan mereka. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah sosok pemimpin yang dimilikinya.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai seni atau proses untuk memengaruhi dan mengarahkan serta menggerakkan orang lain agar mereka mau berusaha/bekerja untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai (Busro, 2018). Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh peneliti sebelumnya yaitu Erika *et al.* (2021) dan Suwarno (2018) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun demikian penelitian yang dilakukan oleh Maartje Paais dan Jozef R. Pattiruhu (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

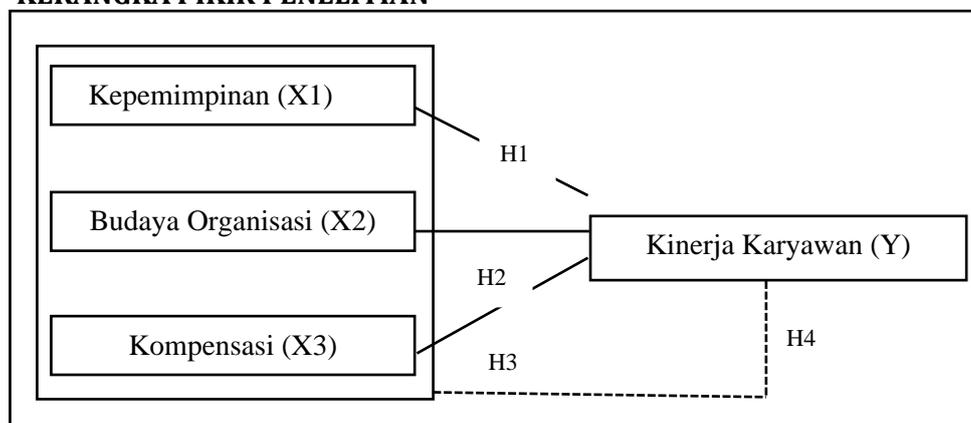
Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Fahmi (2017), budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh peneliti sebelumnya yaitu oleh Lubis (2019) dan Kiki (2020), budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian penelitian yang dilakukan oleh Mustikaningsih, (2014) menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang maupun barang baik langsung maupun tidak langsung, yang

diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja seseorang yaitu dengan cara meningkatkan kompensasi, misalnya dalam hal gaji dan pemberian insentif tambahan, tetapi untuk mendapatkan hal tersebut dilihat terlebih dahulu dari proses dan hasil kerjanya. Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh peneliti sebelumnya yaitu Komarudin (2018) dan Budiman (2021), kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian penelitian yang dilakukan oleh Nalim Nalim, Siswoyo Haryono, Murniady Muchran (2020) menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

UPTD Kebersihan, Persampahan, dan Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Kebersihan, Persampahan, dan Pertamanan Kabupaten Bantul. Dalam Menjalankan Tugasnya, UPTD KP2 melaksanakan sebagian tugas Dinas Lingkungan Hidup dalam hal pelayanan kebersihan, persampahan, dan pertamanan. Sebagai sebuah organisasi yang memiliki banyak pegawai, tentu perlu memperhatikan kinerja pegawai di dalamnya untuk memastikan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

KERANGKA PIKIR PENELITIAN



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa hipotesis tersebut didukung dengan adanya kerangka pikir dan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, Budaya Organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Misalnya, variabel independen kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja pegawai (Y), variabel independen budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja pegawai (Y), variabel independen kompensasi (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel dependen

Kinerja pegawai (Y), serta variabel independen kepemimpinan, Budaya Organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka yang telah dijabarkan di atas dapat diuraikan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Kebersihan, Persampahan Dan Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul
- H2 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan variabel variabel budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Kebersihan, Persampahan Dan Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul
- H3 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan variabel variabel Kompensasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Kebersihan, Persampahan Dan Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul
- H4 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan variabel Kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Kebersihan, Persampahan Dan Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Menurut Sujarweni (2014) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan data berupa angka untuk menilai informasi tentang suatu topik. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil UPTD kebersihan, persampahan dan pertamanan dinas lingkungan hidup kabupaten Bantul.

Pengumpulan data responden dilakukan secara langsung dengan menyebarkan lembar kuesioner kepada pegawai UPTD Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul. Analisis data menggunakan aplikasi IBM SPSS Versi 25 dengan analisis jalur yang menguraikan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Instrumen penelitian ini berupa angket yang harus diberi tanggapan oleh responden yang berisi pernyataan tertulis. Kuesioner disusun dengan menggunakan lima skala Likert. Item kuesioner berisi mengenai Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai. Hipotesis diterima bila nilai signifikan $p\text{-value} < 0,05$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan melalui:

- a) Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah faktor pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Program IBM SPSS versi 25 menggunakan bantuan computer tes *Kolmogorov-Smirnov* yang digunakan untuk menentukan normalitas.

- b) Uji multikolinearitas. Aplikasi SPSS digunakan untuk melakukan uji multikolinieritas, yang melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas.
- c) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah model regresi menunjukkan ketidaksamaan *variance* dengan membandingkan residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menjelaskan nilai pengaruh variabel sehingga akan meyakinkan terdapat tidaknya hubungan antar 2 variabel independen dengan satu variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

- a) Uji Parsial (Uji T) dilakukan untuk mengenali pengaruh X terhadap Y secara parsial ataupun individu. Ketika nilai probabilitas signifikan dibandingkan tingkat kepercayaan 5% (0,05), dapat ditunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen hanya signifikan secara parsial.
- b) Uji Simultan (Uji F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Ghozali, 2018)
- c) Uji Determinasi (Uji R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa baik model dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner dalam penelitian ini ditujukan kepada pegawai negeri sipil UPTD kebersihan, persampahan dan pertamanan dinas lingkungan hidup kabupaten Bantul. Terdapat 57 sampel yang layak dilakukan dalam penelitian. Berdasarkan karakteristik responden penelitian dari perspektif gender terdiri dari 98,2% responden laki-laki dan 1,8% responden perempuan. Apabila ditinjau dari persebaran usia dominasi responden usia 41-50 Tahun dengan frekuensi sebanyak 36,8% responden, usia >50 tahun sebanyak 31,6%, usia 31-40 Tahun sebanyak 22,8% serta usia 20-30 tahun sebanyak 8,8%. Kemudian apabila ditinjau dari status responden, yang paling dominan adalah berstatus kawin dengan frekuensi sebanyak 50 atau 87,7% responden. Responden dengan status belum kawin sebanyak 6 responden atau 10,5% responden. Kemudian responden dengan status duda sebanyak 1 atau sebesar 1,8 % responden. Kemudian apabila dilihat dari karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir terlihat bahwa Pendidikan terakhir responden yang paling dominan adalah SLTA/Sederajat dengan frekuensi sebanyak 50 atau 87,7% responden. Serta apabila karakteristik responden berdasarkan Lama bekerja terlihat bahwa Lama bekerja responden yang paling dominan adalah 11-20 Tahun dengan frekuensi sebanyak 40 atau 70,2% responden.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

Variable	Pertanyaan	r- hitung	r-tabel	Keterangan
Kepemimpinan	1	0.555	0.2632	Valid
	2	0.663	0.2632	Valid
	3	0.620	0.2632	Valid
	4	0.597	0.2632	Valid
	5	0.734	0.2632	Valid
	6	0.738	0.2632	Valid
	7	0.686	0.2632	Valid
	8	0.620	0.2632	Valid
	9	0.564	0.2632	Valid
Budaya Organisasi	1	0.502	0.2632	Valid
	2	0.443	0.2632	Valid
	3	0.550	0.2632	Valid
	4	0.356	0.2632	Valid
	5	0.686	0.2632	Valid
	6	0.660	0.2632	Valid
	7	0.404	0.2632	Valid
	8	0.585	0.2632	Valid
	9	0.487	0.2632	Valid
	10	0.611	0.2632	Valid
Kompensasi	1	0.482	0.2632	Valid
	2	0.555	0.2632	Valid
	3	0.582	0.2632	Valid
	4	0.609	0.2632	Valid
	5	0.623	0.2632	Valid
	6	0.534	0.2632	Valid
	7	0.683	0.2632	Valid
	8	0.573	0.2632	Valid
	9	0.514	0.2632	Valid
Kinerja Pegawai	1	0.644	0.2632	Valid
	2	0.682	0.2632	Valid
	3	0.713	0.2632	Valid
	4	0.732	0.2632	Valid
	5	0.601	0.2632	Valid
	6	0.670	0.2632	Valid
	7	0.500	0.2632	Valid

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Nilai Kritis	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,60	0,818	Reliabel
Budaya Organisasi	0,60	0,712	Reliabel
Kompensasi	0,60	0,734	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,60	0,770	Reliabel

Sumber: Data yang diolah tahun 2021

Hasil uji validitas yang telah dilakukan seperti tabel 1 di atas diketahui semua butir pertanyaan memiliki r -hitung $>$ r -tabel, maka semua butir pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid. Tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas pada tabel 2 di atas menunjukkan menunjukkan semua variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $>$ 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

HASIL ANALISIS DATA

1) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Penelitian ini melihat tampilan grafik plot normal pada IBM SPSS untuk analisis grafik pada uji normalitas. Adapun hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3

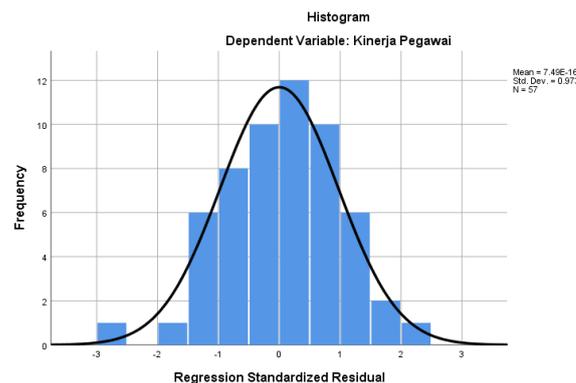
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42047028
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.047
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

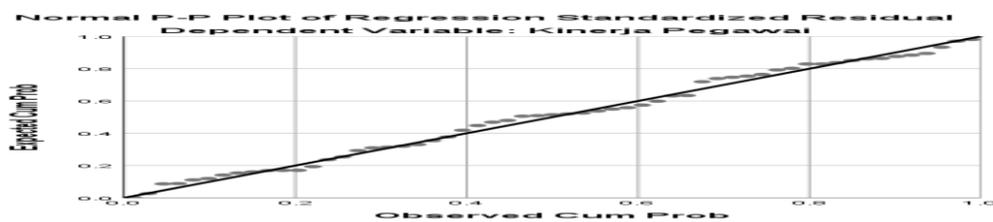
a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Dari tabel 3 di atas nilai *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp.Sig* sebesar 0,200. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig*. (2-tailed) lebih besar dari nilai α sebesar 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa semua nilai residual variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan layak untuk dijadikan obyek pengujian. Hasil uji normalitas juga dapat dilihat dari gambar histogram dan plot uji normalitas berikut:



Gambar 2 Histogram Uji Normalitas



Gambar 3 Plot Uji Normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	-6.640	3.782			-1.756	.085		
Kepemimpinan	.393	.093	.499		4.243	.000	.339	2.952
Budaya Organisasi	.226	.098	.199		2.313	.025	.632	1.581
Kompensasi	.284	.096	.298		2.955	.005	.460	2.175

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2011: 90). Apabila

nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 maka dapat disimpulkan data tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) > 10 maka dapat disimpulkan data tersebut terjadi multikolinieritas. Berdasarkan tabel 4 hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* > 0,10 atau VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui regresi suatu model terjadi ketidaksamaan varian dan variabel dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Apabila signifikasinya di atas 5%, dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Berikut tabel hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 5

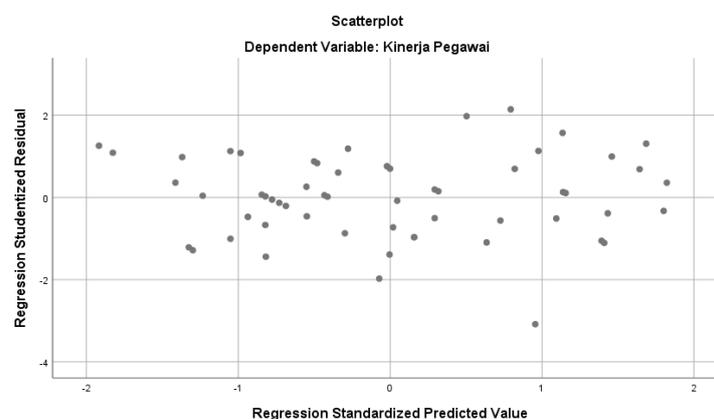
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.164	2.231		.970	.336
	Kepemimpinan	.064	.055	.268	1.172	.247
	Budaya Organisasi	-.086	.058	-.251	-1.498	.140
	Kompensasi	.006	.057	.020	.102	.919

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas nilai sig lebih besar dari 5% atau 0,05 maka data dalam penelitian ini tidak mengandung heteroskedastisitas. Selain itu analisa ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan *scatterplot* dimana jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka, tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji dari program IBM SPSS dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4 Uji Heteroskedastisitas

UJI HIPOTESIS

1) Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-6.640	3.782		-1.756	.085
	Kepemimpinan	.393	.093	.499	4.243	.000
	Budaya Organisasi	.226	.098	.199	2.313	.025
	Kompensasi	.284	.096	.298	2.955	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 6 maka dapat ditentukan pengaruh terhadap hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Variabel kepemimpinan memiliki t-hitung sebesar 4.243 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ atau α (5%) sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
- Variabel budaya organisasi memiliki t-hitung sebesar 2.313 dengan signifikansi $0,025 < 0,05$ atau α (5%) sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
- Variabel kompensasi memiliki t-hitung sebesar 2.955 dengan signifikansi $0,005 < 0,05$ atau α (5%) sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai

2) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		ANOVA ^a			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	343.007	3	114.336	53.630	.000 ^b
	Residual	112.993	53	2.132		
	Total	456.000	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Dari hasil uji F pada tabel 7 diperoleh F-hitung sebesar 53.630 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena sig F-hitung $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai

3) Uji Determinasi (R^2)

Tabel 8
Hasil Uji Determinasi (Uji R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.738	1.460

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai *R square* sebesar 0,752 hal ini berarti 75,2% variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi, sedangkan sisanya 24,8% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. *Standard error estimate* (SEE) sebesar 1,460 semakin kecil nilai *Standard error estimate* (SEE) maka akan membuat regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel independen.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Terbukti dari hasil regresi dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini berarti kemampuan kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin di UPTD Kebersihan, Persampahan, dan Pertamanan (UPTD KP2) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar bersedia melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu sedangkan kepemimpinan yang tidak efektif, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap atasan yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khairizah (2016) menyatakan bahwa Kepemimpinan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Suwarno (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif

terhadap kinerja pegawai. Terbukti dari hasil regresi dengan nilai $\text{sig } 0,025 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini berarti budaya organisasi di UPTD Kebersihan, Persampahan, dan Pertamanan (UPTD KP2) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul dapat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja pegawai. Budaya Organisasi yang positif dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lubis (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Kiki (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Terbukti dari hasil regresi dengan nilai $\text{sig } 0,005 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini berarti kompensasi di UPTD Kebersihan, Persampahan, dan Pertamanan (UPTD KP2) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemberian kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang diberikan oleh karyawan bagi organisasi tempatnya bekerja. Hal ini akan berpengaruh terhadap tujuan organisasi, bahkan dapat memengaruhi kelangsungan hidup organisasi. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budiman (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Komarudin (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

d. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat ditunjukkan dan dibuktikan dengan tabel ANOVA (tabel 4.16) pada uji F dengan nilai $\text{Sig. } 0.000 < 0.05$ dan memiliki nilai F hitung (53.630). Hal ini berarti

Kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi di UPTD Kebersihan, Persampahan, dan Pertamanan (UPTD KP2) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini, tentang Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Kebersihan, Persampahan Dan Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Kebersihan, Persampahan Dan Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Kebersihan, Persampahan Dan Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Kebersihan, Persampahan Dan Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul.
4. Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Kebersihan, Persampahan Dan Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul.

Saran

1. Bagi UPTD Kebersihan, Persampahan Dan Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu UPTD Kebersihan, Persampahan Dan Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi organisasi. Di sisi lain, diharapkan instansi selalu memberikan kenyamanan bagi para pegawai dengan memperhatikan kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi yang diharapkan agar pegawai dapat merasa nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Diharapkan juga dengan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul, untuk terus memperhatikan beberapa situasi yang dapat menurunkan kinerja pegawai yang tergambarkan dari sejumlah responden dengan rata-rata jawaban terendah dari pernyataan pada kuesioner yang diberikan dengan langkah-langkah yang tepat dan diperlukan adanya beberapa perbaikan yaitu:

- 1) Indikator Kemampuan mengambil keputusan pada variabel kepemimpinan berada pada tingkat yang lebih rendah daripada indikator lainnya. Oleh karena itu, disarankan agar atasan memperhatikan resiko yang dihadapi pegawai dalam pengambilan sebuah keputusan. Pengambilan keputusan merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- 2) Indikator Orientasi tim pada variabel budaya organisasi berada pada tingkat yang lebih rendah daripada indikator lainnya. Oleh karena itu, disarankan agar instansi lebih meningkatkan kerjasama tim pada beberapa kegiatan. Untuk meningkatkan kerjasama tim, instansi dapat melakukan pelatihan ataupun kegiatan keakraban antar anggota/pegawai agar setiap pegawai merasa nyaman dan dapat bekerja secara tim dengan baik. Selain itu, komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota dapat menghasilkan kepuasan tinggi serta komitmen bersama.
- 3) Indikator Tunjangan pada variabel kompensasi berada pada tingkat yang lebih rendah daripada indikator lainnya. Oleh karena itu diperlukan instansi dapat memberikan beberapa tunjangan agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Tunjangan juga dapat diberikan kepada karyawan yang telah diangkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, dan sebagainya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama diharapkan dapat memperhatikan faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dari penulis merekomendasikan menambah indikator yang berbeda untuk lebih memperdalam hasil temuan penelitian ini, kemudian peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel-variabel lain yang bisa diteliti, kemudian menambah sampel untuk meningkatkan akurasi hasil penelitian di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggelina, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 3(3), 2301–2306.
- Budiman, Y. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 289–300. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i2.225>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*. Pranademia Group.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, XVI(1), 77–83.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA.
- Gayatri, G., Imbaruddin, A., & Muttaqin, M. (2018). ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA

- PT. BANK MANDIRI (Persero), Tbk. CABANG CENDRAWASIH MAKASSAR. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(3), 189–199. <https://doi.org/10.33509/jan.v24i3.349>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268–1272.
- Komarudin, K. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trans Retail Indonesia (Carrefour), Lebak Bulus – Jakarta Selatan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(3), 14. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i3.y2018.p14-29>
- Kurniawan, K., Alam, S., & Albar, E. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Perhubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). *Niagaawan*, 9(2), 114. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19037>
- Mangkunegara, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mustikaningsih, Y. S. (2014). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 29(1).
- Nasdir, N., Nongkeng, H., & Budiman. (2018). Pengaruh Kompetensi Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Paadaa Dinas Perhubungan Kabupaten Banteng. *Journal Of Management*, 1(2), 1–23.
- Pettalolo, I. (2019). Pengaruh Kinerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 1(7), 112–122.
- Pramesti, P. (2018). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Bank Mandiri Syariah Banjar. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73–82.
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah*, 16, 215.
- Sihaloho, F. (2021). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. *Journal for Management Student (JFMS)*, 1(1), 10–15. <https://doi.org/10.35706/jfms.v1i1.5257>
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis dan Mudah dipahami*. Pustaka Baru Pres.
- Suwarno, R. Y. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Transparasi Hukum*, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>