

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa:

Nama : Emri Erika T. Manalu

NPM : 20520175

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN DAIRI".**

Telah diterima dan didaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi

Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1)

Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama



Dis Juara Simanjuntak, M.Si



Dr. L. Hamonangan Siallagan, SE, M.Si

Pembimbing Pendamping



Tri Melda Mei Liana, SE, M.Si

Ketua Program Studi



Rominto M. Pasaribu, SE, MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi ataupun perusahaan akan selalu dituntut untuk mampu mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Karena sumber daya manusia adalah kunci dan aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dapat dikatakan juga bahwa sumber daya manusia adalah modal dasar dalam sebuah proses pencapaian tujuan sebuah organisasi. Oleh karena itu, maka kualitas sumber daya manusia harus selalu dikembangkan dan diarahkan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan salah satu bentuk dari sumber daya manusia yang menjadi suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja pegawai yang bekerja di dalamnya. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila pegawai tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas dengan hasil yang memuaskan. Mangkunegara (2016:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan dari pengertian tersebut maka dapat dipahami bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang berdasarkan tugas yang dibebankan kepadanya, berhasil atau tidaknya dalam sebuah pekerjaan yang diemban.

Begitu pula pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi dimana Kantor Dinas ini merupakan suatu lembaga pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan administratif publik. Dalam mencapai visi dan misi serta tujuan dalam pelayanan administrasi publik, kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan dalam aspek pelayanan publik yaitu berupa cakupan dokumen kependudukan seperti kepemilikan KTP-el, akta lahir 0-18 tahun, akta perkawinan, Kartu Identitas Anak

(KIA) yang tercantum dalam dokumen RPJMD Kabupaten Dairi Tahun 2019-2024. Namun, kinerja pegawai tersebut tidak akan datang sendirinya. Perlu ada faktor-faktor yang menggerakkan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja dapat meningkat apabila adanya lingkungan yang nyaman dan kondusif, dan mendapat dukungan dari instansi tempat pegawai bekerja.

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi harus memiliki kemampuan dalam bekerja dengan bidang yang didalamnya dan memerlukan kemampuan khusus dalam menjalankan tugas serta wewenang yang diembannya agar dapat meningkatkan kualitas kerja. Penilaian kinerja diperlukan untuk melihat sejauh mana perkembangan kerja para pegawai dan sebagai bahan evaluasi untuk menghasilkan output yang maksimal. Dengan mengukur kinerja, dapat melihat berhasil atau tidaknya perusahaan.kinerja didukung dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Pengukuran kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta kemampuan kerjasama. Berikut disajikan data terkait penilaian kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.

Tabel 1. 1

Hasil Penilaian Kinerja Rata-Rata Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi Periode 2021-2022

Unsur Kerja yang Dinilai	Tahun 2021	Tahun 2022	Perbandingan	Keterangan
Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	95	93	Turun	Tingkat Kinerja Sangat Baik = 91-100 Baik = 81-90 Cukup =71-80
Orientasi Pelayanan	83	85	Naik	
Disiplin	85	83	Turun	
Inisiatif Kerja	90	85	Turun	
Komitmen	90	90	Stabil	
Kerjasama	83	80	Turun	
Kepemimpinan	83	85	Naik	
Jumlah	609	599	Turun	

Nilai Rata-Rata	87	85,85	Turun	
-----------------	----	-------	-------	--

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil penilaian kinerja sudah tergolong baik pada tahun 2021 dimana diperoleh kinerja dengan rata-rata 87. Sementara pada tahun 2022 kinerja pegawai mengalami penurunan menjadi 85,85. Hal ini dapat dilihat dari disiplin yang dicapai pada tahun 2021 mendapat nilai 85 namun di tahun berikutnya menurun menjadi 83, inisiatif kerja pada tahun 2021 mencapai angka 90 dan pada tahun selanjutnya mengalami penurunan menjadi 85, dan kerjasama pada tahun 2021 sebesar 83 mengalami penurunan menjadi 80 pada tahun berikutnya. Hal ini mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Kurangnya disiplin kerja, inisiatif kerja, dan kerjasama dalam perusahaan membuat tugas dalam organisasi terbengkalai. Terutama Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang bergerak dalam bidang melayani administrasi kependudukan menjadikan perusahaan tidak dapat mencapai target secara baik. Hal ini membuat sesuatu yang harusnya diselesaikan dalam waktu 1 hari menjadi 3 atau bahkan 4 hari, salah satunya dalam proses pencetakan KTP Elektronik. Dan kurangnya kerjasama dalam organisasi tersebut mengakibatkan target yang menjadi acuan tidak dapat tercapai dengan sempurna. Inisiatif kerja juga menjadi acuan dalam mencapai tujuan organisasi, karena dengan adanya inisiatif kerja, akan mendorong munculnya motivasi yang mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Tercapainya tujuan dan target yang ditetapkan tergantung pada keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya yang tentunya dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Organisasi menempuh beberapa cara dalam meningkatkan kinerja pegawai misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta pemberian dukungan dan motivasi. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggungjawab atas pekerjaannya karena telah terbekali dengan pelatihan dan pendidikan yang berkaitan dengan implementasi kerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan salah satu bentuk dari sumber daya manusia yang menjadi suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja pegawai yang bekerja di dalamnya. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas dengan hasil yang memuaskan.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat dan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Selain kompensasi, faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi nyaman atau tidaknya seorang pegawai untuk bertahan dalam sebuah organisasi. Untuk dapat mencapai kinerja yang optimal, salah satunya dapat dicapai dengan memberikan kompensasi sebagai bentuk balas jasa hasil kerja pegawai. Kompensasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Sebaliknya, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar pada pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kompensasi adalah balas jasa atau imbalan yang diberikan secara teratur oleh organisasi pegawai. Jika terjadi kelalaian atas laporan pekerjaannya maka akan kehilangan kesempatan untuk dapatkan tambahan penghasilan pegawai. Contoh dari kompensasi yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi adalah sebagai berikut:

1 Gaji pokok

Gaji pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi berkisar dari Rp.1.560.800 – Rp. 5.901.200. Posisi, status dan masa kerja menentukan besaran gaji yang dapat mereka terima. Kompensasi yang diterima beragam yang berdasarkan tugas dan tanggungjawab antara pegawai laki-laki dan perempuan, status, lokasi kerja, masa kerja, golongan, dan jenjang karir yang dimiliki pegawai.

2 TTP (Tunjangan Tambahan Penghasilan)

Selain faktor tugas dan tanggungjawab tambahan penghasilan yang ada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil juga dipengaruhi oleh lokasi kerja, jadi bisa disimpulkan bahwa kompensasi yang diterima bervariasi karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Selain gaji pokok, pegawai juga akan mendapatkan beberapa tunjangan setiap bulannya seperti tunjangan kinerja, tunjangan suami/istri, dan anak yang ditanggung, tunjangan kesehatan. Dan ada juga beberapa tunjangan yang tidak rutin diterima pegawai diantaranya tunjangan hari raya, dan tunjangan pensiun. Unsur dalam pemberian kompensasi adalah kinerja dan kedisiplinan pegawai. Kompensasi diterima pegawai dalam beberapa bentuk, diantaranya:

Kompensasi ini akan berdampak terhadap kinerja pegawai dalam Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi. Selain faktor tugas dan tanggungjawab tambahan penghasilan yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil juga dipengaruhi oleh lokasi kerja. Jadi bisa disimpulkan bahwa gaji pegawai bervariasi karena dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti tunjangan setiap bulannya. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Hal ini didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Della Septiani (2023) yang mengemukakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Luwu Utara. Dimana semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Luwu Utara. Namun, pada penelitian Muhammad

Adi Sakti (2021) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

Selain faktor kompensasi, lingkungan kerja juga tak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Irshad dalam (Martini, 2020:3) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik yang diperlukan untuk menjaga pegawai agar tetap bertahan di sebuah organisasi. Menurut Muceke dalam (Martini, 2020:3) pegawai merasa lebih puas dan komit terhadap instansi dan apabila ia mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, pegawai tersebut akan lebih lama bertahan di perusahaan tersebut. Kwenin dalam (Martini, 2020:3) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dirancang dengan baik, ruang kerja yang ramah dan aman, peralatan yang baik dan komunikasi yang efektif, yang akan meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu, organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai (tata ruang kantor yang nyaman,, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangann yang cukup maupun musik yang merdu), dan lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai,kesejahteraab pegawai, hubungan antarsesama pegawai, hubungan pegawai terhadap pimpinan).

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut penelitian sebelumnya yaitu Reffi Oktavia (2023) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Hal ini dikarenakan kompetisi kerja sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Jadi apabila terciptanya lingkungan kerja yang kompetitif dan efektif dalam berkomunikasi maka dapat meningkatkan kemampuan personel dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh instansi.

Selain kompensasi dan lingkungan kerja, *perceived organizational support* (POS) juga mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, *perceived organizational support* juga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. *Perceived organizational support* merupakan kepercayaan dan perasaan umum pegawai

mengenai sejauh mana organisasi menghargai dan peduli terhadap kontribusi serta kesejahteraan mereka (Sunartojo, 2020:12). *Perceived Organizational Support* berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, komitmen dan kepercayaan terhadap organisasi serta membantu mengurangi tingkat pelanggaran norma di tempat kerja (Sessa dalam Yolanda, 2023:1). *Perceived organizational support* merupakan kepercayaan dan perasaan umum pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai dan peduli terhadap kontribusi serta kesejahteraan mereka. Pegawai akan merasa mendapat dukungan dari organisasinya saat imbalan yang diberikan dirasakan adil, mereka memiliki suara dalam keputusan dan saat mereka melihat atasannya bersifat suportif.

Perceived organizational support benar-benar dipengaruhi oleh berbagai aspek perlakuan organisasi dan akibatnya akan mempengaruhi tentang bagaimana pegawai menginterpretasikan motivasi yang mendasari perlakuan oleh organisasi. Dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai dinilai sebagai kepastian adanya bantuan dari perusahaan, ketika bantuan tersebut dibutuhkan untuk membantu pelaksanaan tugas dari para pegawai agar dapat berjalan secara efektif serta membantu pegawai ketika menghadapi situasi penuh tekanan. Ketika pegawai merasa didukung penuh oleh organisasi, tentu akan menumbuhkan rasa hutang budi terhadap organisasi karena mereka merasa didukung penuh oleh organisasi yang akan berimbas pada meningkatnya kinerja pegawai dan perilaku mereka yang mau bekerja melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu Fadillah Kairumnisa (2023) yang mengemukakan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, pada penelitian yang dilakukan Prima Anindita (2021) bahwa *Perceived Organizational Support* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melainkan perlu dimediasi oleh variabel lain agar menjadi berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1 Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi?
- 2 Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi?
- 3 Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi?/
- 4 Bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan *perceived organizational support* secara bersama sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.
- 4 Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan *perceived organizational support* secara bersama sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

- A. Manfaat Teoritis
 - 1 Bagi Peneliti

Selain sebagai persyaratan menyelesaikan pendidikan juga dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam memahami pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja pegawai.

2 Bagi Univesitas

Dapat menjadi bahan literatur kepustakaan dan menjadi bahan referensi bagi mahasiswa khususnya bagi mahasiswa prodi manajemen Universitas HKBP Nomensen Medan.

3 Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat bermanfaat menjadi bahan referensi dan perbandingan untuk memberikan informasi mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan *perceived organizational support* dan juga kinerja pegawai.

B. Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan, referensi dan informasi bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dilihat dari kompensasi, lingkungan kerja, dan *perceived organizational support*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi dapat diartikan sebagai keseluruhan imbalan yang diterima pegawai sebagai penghargaan atas pencapaian dan kontribusi yang diberikan pegawai kepada perusahaan baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial (Supriyadi, 2015). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang dan barang yang diterima pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan (Mujanah, 2019:1). Simamora (2015:445) mengartikan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi (Hasibuan dalam Putri, dkk., 2017:30). Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Kompensasi acapkali disebut sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Wibowo (2016:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja.

Pemberian kompensasi adalah salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Pemberian kompensasi haruslah adil dan layak bagi seorang pegawai. Artinya adil dan layak merupakan bahwa sedapat mungkin kompensasi atau gaji yang diterima kelangsungan hidup pegawai dan pemberian kompensasi itu harus pula berdasarkan pada besar kecilnya tanggung jawab dan resiko dari

masing-masing pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan (Yulandri,2020:206).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan instansi kepada pegawai atas kontribusi dan pencapaian kinerja yang dilakukan pegawai. Kompensasi dapat berupa finansial atau non finansial. Kompensasi dapat menentukan pegawai untuk memilih bertahan atau tidaknya dalam suatu pekerjaan dalam suatu perusahaan/instansi.

2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh pegawai. Salah satunya menurut Rivai dalam Rajagukguk & Intan (2017:132) kompensasi terbagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut:

1 Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dari dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji,upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, dan saham komulatif.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2 Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, teman baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

2.1.3 Tujuan Kompensasi

Kompensasi yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan motivasi serta menciptakan keinginan dan semangat pegawai dalam bekerja. Adapun tujuan pemberian kompensasi Notoadmojo (2015:135) yaitu :

1 Menghargai prestasi kerja

Dengan penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawai, dengan selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau performa karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi misalnya produktivitas yang tinggi.

2 Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara pegawai dan organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tujuan, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

3 Mempertahankan pegawai

Dengan sistem kompensasi yang baik para pegawai akan lebih betah bekerja pada organisasi itu, berarti mencegah keluarnya pegawai dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4 Memperoleh pegawai yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai, dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai akan lebih baik banyak pula peluang memilih pegawai yang lebih baik.

5 Pengendalian biaya

Dengan sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seingnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti menghematkan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru.

Dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi diharapkan dapat memberikan kepuasan kepada pegawai, sehingga organisasi dapat

mempertahankan pegawai-pegawai yang memiliki potensi, handal, dan berkualitas.

2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dikemukakan oleh Hasibuan (2016:118) sebagai berikut:

1 Penawaran dan permintaan

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerja (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih banyak sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2 Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apalagi kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi kecil.

3 Serikat buruh/Organisasi pegawai

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4 Produktivitas kerja pegawai

Jika produktivitas kerja pegawai baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5 Pemerintah dan undang-undang dan keppers

Pemerintah dengan undang-undang dan keppers menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.

6 Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

7 Posisi jabatan pegawai

Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya, pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8 Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kesepakatan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kompensasinya kecil.

2.1.5 Indikator-Indikator Kompensasi

Menurut Sinambela (2016:235), indikator kompensasi pegawai yaitu:

1 Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2 Insentif

Pengertian insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3 Tunjangan

Pengertian tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung instansi, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4 Fasilitas

Pengertian fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil kantor, akses ke pesawat instansi, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh pegawai.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan kenyamanan dalam pegawai melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya.

Menurut Mardiana dalam Sanny dan Kristanti (2012:11) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis, prestasi kerja juga meningkat. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai, baik alat, bahan, teman, dan lain sebagainya yang akan membuat nyaman atau tidaknya seorang pegawai berada di tempat itu. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja dan potensi pegawai secara baik, efektif, efisien, aman, dan nyaman.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1 Faktor lingkungan fisik.

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

- a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
- b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
- c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acouitcal privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2 Faktor lingkungan kerja psikis.

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

- a. Pekerjaan yang berlebihan. Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketagangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

- b. Sistem pengawasan yang buruk. Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi. Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini terus berlangsung terus-menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk. Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok. Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif, yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status, dan perbedaan antar individu.

2.2.3 Aspek- Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018;69) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau biasa disebut aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja, mempunyai rasa tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya, pelayanan pegawai meliputi beberapa hal, yakni:
 - 1) Pelayanan makan dan minum

- 2) Pelayanan kesehatan
 - 3) Pelayanan kecil/kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya
- b. Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.
 - c. Hubungan pegawai, hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja. Ketidakserasian antar pegawai akan menimbulkan kesenjangan dan dapat menyebabkan menurunnya semangat dan motivasi pegawai yang akibatnya akan menurunkan produktivitas kerja pegawai.

2.2.4 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018;71) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1 Lampu penerangan tempat kerja
Penerangan adalah sinar yang cukup masuk ke dalam ruangan kerja masing-masing pegawai. Dengan lampu dengan tingkat penerangan yang cukup dalam ruangan kerja, akan membuat kondisi kerja pegawai nyaman dan tenang.
- 2 Jendela tempat kerja
Jendela dalam tempat kerja sangat dibutuhkan karena akan membuat udara masuk dan membuat pegawai merasa sejuk dan tenang saat melakukan pekerjaannya.
- 3 Tata warna

Tata warna adalah pemilihan warna ruangan yang tepat yang dipakai dalam bekerja. Ruangan dengan warna yang tenang, akan membuat pegawai merasa tenang juga dalam bekerja.

4 Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitasnya. Suara bising yang berlebihan akan mengganggu konsentrasi pegawai.

5 Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

2.3 Perceived Organizational Support (POS)

2.3.1 Pengertian Perceived Organizational Support (POS)

Perceived Organizational Support (POS) merupakan bentuk pertukaran sosial terpicu menghasilkan emosi positif terhadap organisasi dan kewajiban untuk organisasi untuk melakukan pekerjaan seseorang dengan baik. Emosi positif dan norma timbal balik biasanya akan mempengaruhi individu untuk rela melakukan yang terbaik dan prinsip dasar ini berlaku tidak hanya untuk hubungan pribadi tetapi juga untuk hubungan antara pegawai dan organisasi mereka (Casimir, 2014:378). Menurut Roadhes dan Eisenberger dalam Yogi Harthantyo (2017:3) persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka.

Persepsi dukungan organisasi yang dirasakan merupakan tingkat sejauh mana pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan pegawai (Robbins dan Judge, 2016:95). Endah (2015:44) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan kepada pegawai dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan. *Perceived organizational support* merupakan suatu kepercayaan yang

dimiliki karyawan bahwa organisasi menghargai kesejahteraan dan kontribusi mereka.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* adalah kemampuan organisasi dalam mendukung pegawai dan sejauh mana organisasi memberikan dan menghargai kontribusi yang telah diberikan pegawai kepada organisasi tersebut. Dengan kesejahteraan yang diberikan organisasi mampu meyakinkan pegawai dan mereka percaya bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli dengan kesejahteraan pegawai.

2.3.2 Faktor-Faktor Pembentuk Perceived Organizational Support

Menurut Rhoades dan Eisenberger dalam Yogi Harthantyo (2017:2) terdapat tiga bentuk umum faktor penyebab *Perceived Organizational Support* yang masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

1 Keadilan (*Fairness*)

Keadilan prosedural menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya manusia di antara pegawai (Rhoades dan Eisenberger dalam Yogi Harthantyo (2017:4). Shore dan shore (dalam Yogi Harthantyo 2017:4) menyatakan bahwa banyaknya kasus yang berhubungan dengan keadilan dalam distribusi sumber daya memiliki efek kumulatif yang kuat pada *perceived organizational support* dimana hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai.

2 Dukungan atasan (*Supervisor Support*)

Dukungan atasan dapat mempengaruhi kontribusi pegawai. Atasan memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja pegawai, maka pegawai akan memiliki persepsi bahwa atasan mengindikasikan adanya dukungan organisasi.

3 Penghargaan dan kondisi kerja

Beberapa bentuk penghargaan dan kondisi kerja yang terkait dengan *perceived organizational support* yaitu:

- a Pengakuan, gaji, dan promosi
Penghargaan oleh organisasi bermanfaat untuk mengkomunikasikan penilaian yang positif terhadap pegawai sehingga berkontribusi pada *perceived organizational support*.
- b *Job security*
Salah satu cara untuk memperkuat dukungan organisasi persepsi yaitu dengan adanya kepastian bahwa organisasi memberikan kejelasan masa depan pegawai di organisasi.
- c Otonomi
Otonomi adalah kontrol karyawan atas pekerjaan mereka. Organisasi yang memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk melakukan otonomi dalam melaksanakan pekerjaan mereka dapat meningkatkan *perceived organizational support*.
- d Peran stressor
Stressor dapat mengurangi *perceived organizational support* yang meliputi beban kerja yang berlebihan, ambiguitas peran dan konflik peran. Stress mengacu pada individu yang tidak mampu mengatasi tuntutan dari organisasi maupun lingkungan.
- e Pelatihan
Pelatihan kerja dalam organisasi merupakan bekal pegawai untuk bekerja yang dapat meningkatkan *perceived organizational support*.
- f Ukuran organisasi
Organisasi yang besar dapat mengurangi fleksibilitas dalam menangani kebutuhan individu pegawai sehingga dapat mengurangi *perceived organizational support*.

2.3.3 Pengukuran Perceived Organizational Support.

Menurut Rhoades dan Eisenberger dalam Artatio dan Kartika (2017:3) terdapat 8 indikator, yakni sebagai berikut:

- 1 Organisasi menghargai kontribusi pegawai.

Sejauh mana organisasi menghargai dan peduli terhadap kontribusi dan peran yang diberikan oleh pegawai dalam sebuah pelajaran.

- 2 Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah pegawai berikan.
Tidak jarang dalam sebuah organisasi, pegawai memberikan usaha lebih dari yang diwajibkan, dari hal tersebut, tak jarang pula organisasi memberikan ekstra juga kepada karyawan/pegawai.
- 3 Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari pegawai
Sejauh mana organisasi mendengarkan, memperhatikan dan peduli dengan keluhan yang dirasakan oleh pegawai dan menerima saran atau masukan dari pegawai.
- 4 Organisasi sangat peduli dengan kesejahteraan pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- 5 Organisasi akan memberitahu pegawai apabila tidak melakukan pekerjaan baik
Kesalahan dalam pekerjaan merupakan hal yang wajar, namun organisasi juga harus tetap memantau kinerja dari pegawai. Jika pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan standart maka organisasi harus menegur pegawai agar dapat memperbaiki kinerjanya.
- 6 Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan. Organisasi memantau dan mengevaluasi sejauh mana pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi.
- 7 Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap pegawai.
Sejauh mana organisasi peduli dan memberikan dukungan kepada pegawai, pemberian dukungan ini merupakan salah satu bentuk perhatian dari organisasi kepada pegawai yang bekerja kepadanya.
- 8 Organisasi merasa bangga atas keberhasilan pegawai dalam bekerja.
Sejauh mana rasa bangga organisasi terhadap pencapaian yang diperoleh pegawai dalam pekerjaannya.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 Kinerja Pegawai Negeri Sipil hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Kinerja pegawai diatur dalam sistem manajemen kinerja pegawai yang merupakan suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kerja, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut dan sistem informasi kerja. Dan berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013, kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai dalam satuan organisasi yang berdasarkan atas prestasi kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah upaya dan usaha yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menjalankan peran, tugas dan tanggungjawab yang diperoleh dari organisasi yang diukur berdasarkan kriteria tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja menjadi patokan umum organisasi untuk mengevaluasi pegawai apakah layak untuk dipertahankan atau tidak.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan dengan beragam sudut pandang. Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1 Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif, bila mencapai tujuan, dan dikatakan efisien, bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

- 2 Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3 Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4 Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian dan tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

2.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 1 ayat 10, indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1 Orientasi Pelayanan

Sikap dan perilaku ASN dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja dan instansi lain.

2 Integritas

Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

3 Komitmen

Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan ASN untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan menggunakan

kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang dan golongan.

4 Disiplin

Kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

5 Kerja Sama

Kemauan dan kemampuan ASN untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan, dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggungjawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini, yaitu:

Tabel 2. 1
Peneliti Terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Hasil
Hariani 2019	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Budaya Organisasi (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Secara parsial kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.
Afdilki, 2021	Pengaruh <i>Perceived</i>	<i>Perceived</i>	Secara parsial

Nama	Judul	Variabel	Hasil
	<p><i>Organizational Support</i> terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pekanbaru</p>	<p><i>Organizational Support</i> (POS) (X1) Kinerja Pegawai (Y1)</p>	<p><i>perceived organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pekanbaru dengan t hitung $3,556 > t$ tabel $1,67022$. Sedangkan hasil nilai koefisien korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0.414 atau $41,4\%$.</p>
<p>Sri Rahayu Muhammad, Adolfina, dan Genita Lumintang</p>	<p>Pengaruh lingkungan kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1) Kompensasi (X2) Beban Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y1)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi, dan beban</p>

Nama	Judul	Variabel	Hasil
			kerja karyawan agar optimal dalam mencapai tujuan organisasi.
Vivi Herlina, 2020	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Kayu Aro	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2)	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah 0,1512 dan besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,1008. Berdasarkan analisis variabel independen diketahui nilai kompensasi 0,1512% dan lingkungan kerja sebesar 0,1008%, maka variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kompensasi.
Ni Made Dwi Ari	Pengaruh Kompensasi	Kompensasi Finansial (X1)	Secara parsial kompensasi finansial

Nama	Judul	Variabel	Hasil
Sugiastini Putu Krisna Adwitya Sanjaya I Made Suasti Puja, 2021	Finansial, Gaya Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar	Gaya Kepemimpinan Situasional (X2) Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) Kepuasan Kerja Pegawai (Y1)	berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dan secara simultan kompensasi finansial, gaya kepemimpinan situasional, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Sumber : Data Diolah, dari google scholar,2023

2.6 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan suatu alat ukur yang digunakan peneliti untuk menemukan arah penelitian. Menurut Sugiyono (2019:60) kerangka berpikir merupakan kerangka konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai isu utama. Dalam hal ini dapat

disimpulkan bahwa peneliti membutuhkan konsep dalam menentukan kerangka berpikir.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi merupakan salah satu imbalan balas jasa yang diberikan kepada pegawai, dan kompensasi menjadi salah satu tujuan pegawai untuk bekerja. Kompensasi yang setimpal diberikan sebuah perusahaan kepada karyawan berdasarkan bagaimana kinerja pegawai dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas dan wewenangnya di instansi tempat bekerja. Apabila kinerja pegawai rendah, maka tingkat kompensasi sebagai balas jasa yang diberikanpun akan rendah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hariani 2019 menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat diketahui bahwa faktor kompensasi dapat memengaruhi kinerja pegawai. Pemberian kompensasi yang semakin besar akan berdampak pada munculnya niat pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja menjadi salah satu tempat pegawai yang paling penting. Lingkungan kerja mampu menempatkan posisi pegawai pada nyaman atau tidaknya pegawai dalam bekerja di sebuah instansi. Lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman bagi karyawan diantaranya, cahaya yang kurang terang di tempat kerja sehingga pegawai akan mengalami kesulitan dalam bekerja yang mengakibatkan tingkat resiko kecelakaan tinggi disertai pula dengan temperatur udara di ruangan kerja yang cukup panas. Lingkungan kerja yang kondusif nyatanya mampu membuat pegawai nyaman akan jabatan dan tugas yang diemban. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hariani 2019 menyatakan bahwa lingkungan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

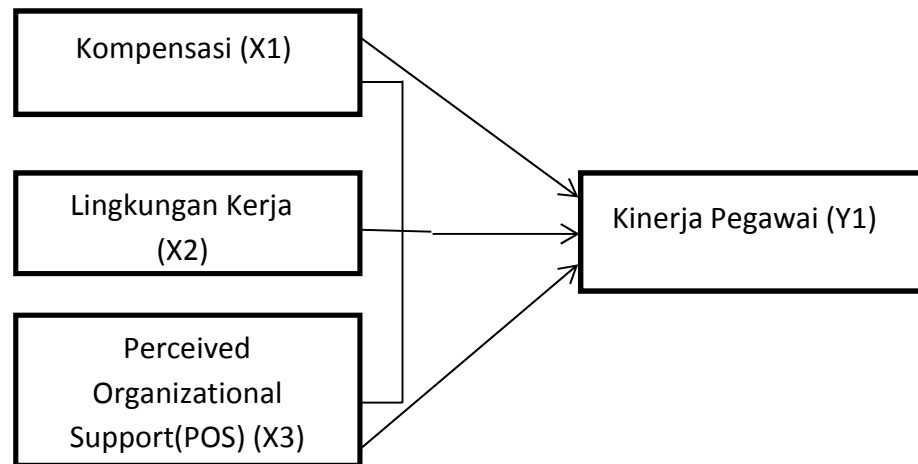
3. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Pegawai

Perceived organizational support menjadi salah satu bentuk kepercayaan pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dengan cara memperhatikan kesejahteraan mereka. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Afdilki (2021) menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Meningkatnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor *perceived organizaional support*. Adanya dukungan dari organisasi membuat pegawai yakin bahwa mereka dipercaya dalam memberikan kontribusi yang baik terhadap organisasi.

4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan *perceived organizational support* (POS) terhadap kinerja pegawai adalah apabila kinerja pegawai rendah, maka tingkat kompensasi sebagai balas jasa yang diberikanpun akan rendah demikian juga dengan lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian Hariani (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik juga. Lingkungan yang kondusif nyatanya mampu membuat pegawai nyaman akan jabatan dan tugas yang diemban. Dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Afdilki (2021) menyatakan bahwa *perceived organisational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya dukungan dari organisasi membuat pegawai yakin bahwa mereka dipercaya dalam memberikan kontribusi yang baik terhadap organisasi.

Dari teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka penulis membuat kerangka berpikir yang menunjukkan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut



Gambar 2. 1 Kerangka

Berpikir

2.7 Rumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, dan untuk itu perlu suatu pengujian yang teruji melalui analisis data empiris sehingga merupakan suatu kebenaran yang berlaku umum.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka penulis memutuskan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.
- 2 Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.
- 3 *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.
- 4 Kompensasi, lingkungan kerja, dan *perceived organizational support* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat postivisme yang meneliti sampel serta analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis. Metode kuantitatif dipilih karena pengumpulan data menggunakan kuisioner dan akan diolah melalui aplikasi SPSS.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi yang berlokasi di jln. Pandu, Kelurahan Bintang Hulu Kec.Sidikalang Kabupaten Dairi, Sumatera Utara 22217. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada bulan November 2023 dan diperkirakan selesai pada bulan mei 2024.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Usman (2016:182) populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 40 orang yang terdiri dari pimpinan dan seluruh ASN (Aparatur Sipil Negara) yang memiliki jabatan dan golongan yang berbeda dalam instansi tersebut.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian besar dari populasi yang diambil

sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sampel jenuh berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019:85) yang mengatakan bahwa “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.4 Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan yaitu antara lain:

1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner kepada responden yaitu seluruh pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap yang ada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.

2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari organisasi yang dapat dilihat dari dokumentasi organisasi, jurnal-jurnal. Buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:137) ada beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1 Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari responden dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena yang diteliti. Setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) alternative jawaban, maka

untuk itu penulis menempatkan nilai (bobot) pada setiap masing-masing alternatif jawaban yang dipilih.

Tabel 3. 1
Skala Likert

NO	Kriteria	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2019

2 Observasi

Observasi yaitu suatu proses pengumpulan data dengan mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada tempat penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.

3 Wawancara

Wawancara yang digunakan adalah tanya jawab yang dilakukan kepada beberapa pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi untuk memahami berbagai permasalahan yang ada dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang dilakukan.

Tabel 3. 2
Instrumen Penelitian

No	Nama Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kompensasi (X1)	Kompensasi dapat diartikan sebagai keseluruhan imbalan	a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan	Likert

No	Nama Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
		yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas pencapaian dan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.	d. Fasilitas (Sinambela, 2016)	
2	Lingkungan Kerja (X2)	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.	a. Lampu Penerangan tempat kerja b. Jendela tempat kerja c. Tata warna d. Suara Bisning e. Suhu udara (Afandi, 2018)	Likert
3	Perceived Organizational Support (POS) (X3)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i> merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam mempertahankan	a. Organisasi menghargai kontribusi karyawan b. Organisasi menghargai usaha ekstra	Likert

No	Nama Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
		<p>pegawai yang memiliki potensi yang baik, dan pegawai merasa didukung dan dihargai di tempat mereka bekerja.</p>	<p>yang telah karyawan lakukan</p> <p>c. Organisasi akan memperhatikan segala keluhan karyawan</p> <p>d. Organisasi sangat peduli dengan kesejahteraan karyawan</p> <p>e. Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan baik</p> <p>f. Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap</p>	

No	Nama Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
			pekerjaan g. Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan h. Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan	
4	Kinerja Pegawai (Y1)	Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013, kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai dalam satuan organisasi yang berdasarkan atas prestasi kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai.	a. Orientasi Pelayanan b. Integritas c. Komitmen d. Disiplin e. Kerja sama (Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019).	Likert

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan suatu variabel terkait fungsinya, dan digunakan untuk menunjukkan sah atau tidaknya kuisioner yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian dengan menggunakan uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai pearson corelation dengan r tabel. Nilai r tabel yang dipakai adalah nilai dengan nilai signifikan 5% (0,05). Uji validitas dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi.

Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom atau derajat kebebasan ($df = n-k$) (sumber buku teknik proyeksi bisnis) dan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka pernyataan dapat dikatakan valid.

Keterangan :

n = Jumlah total pengamatan (data sampel)

k = jumlah parameter yang di estimasi (variabel)

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adaah pengujian yang menunjukkan apakah suatu instrumen yang digunakan untuk memperoleh informasi dapat dipercaya untuk mengungkap informasi di lapangan sebagai alat pengumpulan data. Selain itu, uji reliabilitas juga dapat diketahui untuk mengetahui apakah jawaban dari responden dapat digunakan untuk tahap selanjutnya atau tidak. Ada 2 cara yang bisa digunakan untuk menguji reliabilitas, yakni dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel dengan carra membandingkan nilai *Crobranch Alpha*. Apakah nilai *Crobranch Alpha* lebih besar dari 0,60 maka data dinyatakan reliabel, dan sebaliknya. Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- 1 Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,60 maka kuisioner tersebut dikatakan reliabel.
- 2 Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikan 60% atau 0,60 maka kuisioner tersebut dapat dikatakan tidak reliabel.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mengetahui apakah estimasi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasisk.

3.7.1 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda yaitu variabel independen dan variabel dependen harus berdistribusi normal dan tidak normal, apabila sutau variabel tidak berdistribusi secara normal maka uji asumsi klasik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas dapat dikatakan uji one simple Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan apabila nilai signifikan di atas 5% atau 0,05 maka data disebut memiliki distribusi normal, sedangkan uji hasil one simple Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan di bawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal (Ghozali 2012:;160-161).

3.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians diantara yang lainnya. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedastisitas. Alat analisisnya adalah pancar *scatter plot* (Ghozali 2016:98). Dalam pengujian yang dilakukan yang menjadi model regresi yang baik adalah homokedastisitas model regresi dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan uji heterokedastisitas SPSS Scatterplot dengan melihat grafik.

3.7.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji dalam model ditentukan adanya korelasi antara variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel saling berkorelasi maka variabel ini tidak rtogonal. Variabel ortogonal yaitu variabel bebas yang nilai korelasinya antara sesama variabel bebas sama dengan nol.

Teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam regresi adalah melihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerance, dimana nilai tolerance mendekati 1 atau tidak kurang dari 0,10 serta (VIF) disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas daam model regresi.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Metode Deskriptif Statistik

Metode analisis dekriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan mengelompokkannya untuk dianalisi, sehingga dapat memberikan deskripsi atau gambaran mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dengan fakta-fakta dan sifat serta hubungan fenomena yang sedang diteliti.

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi liniar berganda. Analisis regresi berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun perumusan regresi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai
- a = Konstanta
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Lingkungan Kerja
- X₃ = *Perceived Organizational Support*
- b = Nilai Koefisien Regrersi
- e = Nilai residu yaitu tingkat kesalahan (error)

3.9 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari masing-masing variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam uji t dilakukan pengujian secara sendiri-sendiri antara variabel independen dan variabel dependen Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1 Kompensasi

$H_0 : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai

$H_a : b_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai

2 Lingkungan Kerja

$H_0 : b_2 = 0$: Tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

$H_a : b_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

3 *Perceived Organizational Support*

$H_0 : b_3 = 0$: Tidak ada pengaruh signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja pegawai

$H_a : b_3 \neq 0$: Terdapat pengaruh signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian ini dilakukan dengan nilai signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) dan dengan derajat kebebasan (df) = $(n-k)$ serta membandingkan probabilitas signifikan dengan taraf ($\alpha=5\%$) sebagai berikut:

- 1 Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2 Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.10 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Rumusan hipotesis :

$H_0 : b_1b_2b_3 = 0$: kompensasi, lingkungan kerja dan perceived organizational support secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.

$H_a : b_1b_2b_3 \neq 0$: Kompensasi, Lingkungan kerja dan Perceived Organizational Support (POS) secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ H_1

diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini biasanya digunakan penulis untuk mengetahui seberapa kemampuan variabel independen dalam menjalankan dan menerangkan variabel-variabel dependen dengan $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai R^2 semakin kecil maka kemampuan variabel independen ketika menjelaskan dependen akan semakin terbatas dan nilai R^2 semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel akan semakin terbatas, dan jika nilai R^2 semakin besar mendekati 1 maka kemampuan variabel independen akan semakin baik.

