

**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERTANIAN TPH PROV. SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh:

R. ABDUL HANAN AS'AD

NPM. 2101110183

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : R. Abdul Hanan As'ad
Nomor Pokok/NIRM : 2101110183
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen
Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas
Pertanian Tph Prov. Sumatera Selatan

Pembimbing Proposal:

Tanggal 12-2-2025 Pembimbing I : Firdaus Sianipar, SE.MM.

NIDN: 0203066401

Tanggal 12-2-2025 Pembimbing II : Liliana, S.E., M.Si

NIDN: 0214066501

Mengetahui

Dekan



Dr. Misy. Mikial, SE, M.Si.AK.CA.CSRS

NIDN: 020502641

Ketua Program Studi

Dr. Yolanda Veybitha., SE., M.Si

NIDN: 0226028303

161 /PS/DFEB/ 25

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : R. Abdul Hanan As'ad
Nomor Pokok/NIRM : 2101110183
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen
Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas
Pertanian Tph Prov. Sumatera Selatan

Penguji Skripsi :

Tanggal 12/2/2025 Ketua Penguji : Firdaus Sianipar, SE.MM.

NIDN: 0203066401

Tanggal 12/2/2025 Penguji I : Liliana, S.E., M.Si

NIDN: 0214066501

Tanggal 12/2/2025 Penguji II : Herlan Djunaidi, SE, M.Si

NIDN : 0219086101

Mengesahkan :

Dekan

Tanggal 12/2/2025



Dr. Msv. Mikial, SE, M.Si.AK.CA>CSRS

NIDN: 020502641

Ketua Program Studi

Tanggal 12/2/2025

Dr. Yolanda Veybitha., SE., M.Si

NIDN: 0226028303

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto:

man jadda wajada “siapa yang bersungguh-sungguh maka akan berhasil”

(Surat Al-Ankabut ayat 69)

Kupersembahkan kepada:

- Allah SWT
- Alm. ayahku
- Saudariku
- Para Pendidiku
- Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : R. Abdul Hanan As'ad
Nomor Pokok/NIRM : 2101110183
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen
Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas
Pertanian Tph Prov. Sumatera Selatan

Dengan ini menyatakan skripsi ini telah ditulis dengan sesungguhnya dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini mengandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atau perbuatan tersebut.

Palembang, Januari 2025

Penulis,



R. Abdul Hanan As'ad

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala karunia-Nya dan tidak lupa pula sholawat beriring salam kepada baginda Nabi Besar Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi wa Sallam yang membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang, terima kasih pula saya ucapkan kepada yang memberi kesempatan untuk melakukan penelitian, sehingga penulis bisa menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul "PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN TPH PROV. SUMATER SELATAN" ini dengan baik dan tepat waktu.

Adapun laporan ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Kota Palembang. Penulis menyadari bahwa proposal penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca agar dapat menyempurnakan proposal penelitian ini dimasa yang akan datang.

Penulis menyadari bahwa laporan penelitian ini tidak akan terwujud tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si. Ak.Ca, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti

2. Ibu Dr M. Ima Andriyani, S.E, MSi selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Bapak Firdaus Sianipar, SE.MM selaku Dosen Pembimbing I Proposal yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.
5. Ibu Liliana,S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing II Proposal yang telah menyediakan waktu,tenaga dan mengarahkan penulis dalam menyusun Proposal ini
6. Kepada seluruh Staf Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura Prov. Sumatera Selatan yang telah banyak membantu dalam memberikan data dan informasi yang dibutuhkan penullis
7. Kepada Lili Rozali, S.Kom., SP selaku Kasub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura Prov. Sumatera Selatan yang telah menerima penulis melakukan penelitian.
8. Kepada Ayahanda R.M Hidayatullah dan Ibunda tersayang Neri Susanti, terimakasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, perhatian, kasih sayang, semangat, kesabaran dan doa yang tidak pernah berhenti untuk keberhasilan anaknya ini.

9. Kepada saudariku R.A Olivia Annisa. Terimakasih atas segala doa, dukungan, motivasi dan semangatnya yang telah diberikan kepada saudaramu ini.

10. Dan kepada seluruh teman-teman seperjuangan Ekonomi dan Bisnis angkatan 2020 & 2021. yang selalu memberi banyak bantuan support dukungannya.

Penulis menyadari bahwa proposal penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca untuk menyempurnakan proposal penelitian ini di masa mendatang.

Akhir kata, semoga proposal penelitian ini bisa memberikan manfaat dan wawasan bagi semua pihak yang membacanya serta dapat menjadi referensi yang berguna dalam pengelolaan produktivitas pegawai

Penulis, November

2024

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	II
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	III
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	IV
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	V
KATA PENGANTAR	VI
DAFTAR ISI	IX
DAFTAR TABEL	XIV
DAFTAR LAMPIRAN	XVI
ABSTRAK	XVIII
ABSTRACT	XIX
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masala	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II	7
2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Kinerja Pegawai	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	7
2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	8
2.1.1.3 Dimensi Dan Indikator Kinerja Pegawai	9
2.1.2 Kompensasi	11
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	11
2.1.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi	12
2.1.2.3 Dimensi Dan Indikator Kompensasi	14
2.2.3 Budaya Organisasi	15
2.2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	15

2.2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi	16
2.2.3.3 Dimensi Dan Indikator Budaya Organisasi	17
2.2.4 Komitmen Organisasi	18
2.2.4.1 Pengertian Organisasi	18
2.2.4.2 Faktor – Faktor Komitmen Organisasi	20
2.2.4.3 Dimensi Dan Indikator Komitmen Organisasi	21
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Berfikir	26
2.4 Hipotesis	27
BAB III	28
METODE PENELITIAN	28
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	28
3.1.1 Tempat Penelitian	28
3.1.2 Waktu Penelitian	28
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	29
3.2.1 Sumber Data	29
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	30
3.3. Populasi Dan Sampling	31
3.3.1 Populasi	31
3.3.2 Sampel	32
3.3.3 Sampling	33
3.4 Rancangan Penelitian	33
3.5 Variabel Dan Definisi Operasional Variabel	34
3.5.1 Variabel Penelitian	34
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	35
3.6 Instrumen Penelitian	37
3.6.1 Uji Instrumen	38
3.6.1.1 Uji Validitas	38
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	38
3.7 Teknik Analisis Data	39
3.7.1. Uji Asumsi Klasik	39
3.7.1.1 Uji Normalitas	40
3.7.1.2 Uji Multikolinieritas	40
3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas	40
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda	41
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi	41
3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	42

3.8 Uji Hipotesis	43
3.8.1 Uji Simulasi (Uji F)	43
3.8.2 Uji Parsial (Uji t)	44
3.9 Sistematika Penulisan	46
BAB IV	48
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Gambaran Umum Organisasi	48
4.1.1 Sejarah Singkat Organisasi	48
4.1.2 Visi Dan Misi Dinas Pertanian TPH Provinsi Sumatera Selatan	48
4.1.3 Struktur Organisasi Dan Uraian Tugas	49
4.2. Deskripsi Profil Responden	49
4.2.1 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
4.2.2 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Umur	70
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	71
4.3.1 Hasil Uji Validasi	71
4.3.2 Uji Reliabilitas	77
4.4 Hasil Asumsi Klasik	81
4.4.1 Hasil Uji Normalitas	81
4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas	83
4.4.3 Hasil Uji Heterosdastisitas	84
4.5 Analisis Data	85
4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda	85
4.6 Analisis Koefesien Korelasi (r)	87
4.7 Analisis Koefesien Determinasi (R²)	89
4.8. Uji Hipotesis	90
4.8.1 Hasil Uji F (Uji Simultam).....	90
4.8.2 Hasil Uji t (Uji Parsial)	91
4.9. Pembahasan	92
BAB V	96
KESIMPULAN DAN SARAN.....	96
5.1 Kesimpulan	97
5.2 Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
	28
	32
	37
Tabel 3.5 Interpretasi Nilai (r)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kompensasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.7 Hasil Uji Realibitas Kompensasi (X1)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.8 Hasil Uji Realibitas Budaya Organisasi (X2)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibitas Disiplin Kerja (X3)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibitas Kinerja Pegawai (Y)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.13 Hasil Uji (Uji Glejser)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.14 Analisis Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.16 Hasil Uji Korelasi Secara Simultan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.18 Hasil Uji F (Uji Simultan)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.19 Hasil Uji t	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir²⁶

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Grafik Plot)²⁶

DAFTAR LAMPIRAN

- Kuesioner Penelitian²⁶
- Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)²⁶
- Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2)²⁶
- Lampiran 4 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X3)²⁶
- Lampiran 5 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)²⁶
- Lampiran 6 Uji Validitas Kompensasi (**X 1**)²⁶
- Lampiran 7 Uji Validitas Budaya Organisasi (**X 2**)²⁶
- Lampiran 8 Uji Validitas Komitmen Organisasi (**X 3**)²⁶
- Lampiran 9 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)²⁶
- Lampiran 10 Uji Reliabilitas Kompensasi (**X 1**)²⁶
- Lampiran 11 Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (**X 2**)²⁶
- Lampiran 12 Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (**X 3**)²⁶
- Lampiran 13 Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (Y)²⁶
- Lampiran 14 U One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test²⁶
- Lampiran 15 Hasil Uji Multikolinearitas²⁶
- Lampiran 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas²⁶
- Lampiran 17 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda²⁶
- Lampiran 18 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)²⁶
- Lampiran 19 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)²⁶
- Lampiran 20 Hasil Uji F (Uji Simultan)²⁶
- Lampiran 21 Hasil Uji t (Uji Parsial)²⁶

ABSTRAK

R. ABDUL HANAN AS'AD PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN TPH PROV. SUMATERA SELATAN (Dibawah bimbingan Bapak Firdaus Sianipar, SE.MM. dan Ibu Liliana,S.E.,M.Si).

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan secara simultan dan parsial pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tph Prov. Sumatera Selatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Pada Dinas Pertanian Tph Prov. Sumatera Selatan . peneliti menggunakan Sistem Random Sampling atau secara acak yang didistribusikan kepada 94 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah kuesioner, sedangkan metode pembahasan ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan bantuan SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap keputusan pembelian yang dimana F hitung 48.401 dan F signifikan sebesar $< \text{level of significant } \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dimana t hitung 4.642 dan t signifikan sebesar $< \text{level of significant } \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dimana t hitung 0.920 dan t signifikan sebesar $< \text{level of significant } \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dimana t hitung 3.488 t signifikan sebesar $< \text{level of significant } \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata kunci: Persepsi Konsumen, Diskon, Kualitas Produk dan Keputusan Pembelian

ABSTRACT

R. ABDUL HANAN AS'AD THE EFFECT OF COMPENSATION, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE AGRICULTURAL SERVICE OF TPH, SOUTH SUMATERA PROV. (Under the guidance of Mr. Firdaus Sianipar, SE.MM. and Mrs. Liliana, SE, M.Si).

This study was conducted with the aim of knowing, analyzing, and proving simultaneously and partially the effect of Compensation, Organizational Culture, and Organizational Commitment on Employee Performance at the Agricultural Service of Tph, South Sumatra Province. This type of research is quantitative. The population in this study were Employees at the Agricultural Service of Tph, South Sumatra Province. The researcher used a Random Sampling System or randomly distributed to 94 respondents. The data collection technique in the study was a questionnaire, while the discussion method used Multiple Linear Regression Analysis with the help of SPSS.

The results of this study indicate that the Influence of Compensation, Organizational Culture, and Organizational Commitment have a simultaneous effect on purchasing decisions where F count is 48.401 and F is significant at <level of significant α 0.05 so that H0 is rejected and Ha is accepted. Based on the results of partial testing between Compensation and Employee Performance where t count is 4.642 and t is significant at <level of significant α 0.05 so that H0 is rejected and Ha is accepted. Based on the results of partial testing between Organizational Culture and Employee Performance where t count is 0.920 and t is significant at <level of significant α 0.05 so that H0 is rejected and Ha is accepted. Based on the results of partial testing between Organizational Commitment and Employee Performance where t count is 3.488 t is significant at <level of significant α 0.05 so that H0 is rejected and Ha is accepted.

Keywords: COMPENSATION, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat krusial dan menjadi perhatian utama bagi banyak organisasi dalam meraih tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang berhasil biasanya akan fokus pada pengelolaan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa setiap fungsi berjalan dengan efisien, terlebih dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terus berkembang. Pegawai adalah elemen vital yang berkontribusi terhadap kemajuan organisasi, mendukung tercapainya target dan sasaran yang telah direncanakan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh sejauh mana setiap individu pegawainya dapat melaksanakan tugas mereka dengan efektif. Namun, tentu saja, berbagai tantangan akan dihadapi oleh pegawai dalam proses mencapai kinerja optimal, agar kontribusi mereka bisa diterima dan memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi motor penggerak utama yang memungkinkan birokrasi berjalan sesuai tujuan. Konsep birokrasi yang diperkenalkan oleh Max Weber bertujuan agar pegawai dalam organisasi, khususnya organisasi publik, mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien untuk mencapai keberhasilan bersama. Keberhasilan ini tidak hanya berfokus pada terciptanya pemerintahan yang bersih, tetapi juga pada pemberian layanan

yang optimal dan berkualitas kepada masyarakat. Kinerja pegawai menjadi indikator

penting untuk menjaga keberhasilan ini, karena mengukur sejauh mana individu maupun kelompok bekerja sesuai target yang telah ditetapkan. Faktor-faktor seperti motivasi, keterampilan, pengalaman, lingkungan kerja, dan kepemimpinan sangat memengaruhi kinerja tersebut. Ketika setiap elemen ini terpenuhi, pegawai cenderung lebih produktif, responsif, dan mampu berkontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi.

Menurut Siagian (2012), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja. Selain itu terdapat variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni, kompensasi yang diberikan, budaya organisasi pada organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja juga memiliki korelasi terhadap kinerja pegawai.

Variabel kompensasi adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang dalam bekerja khususnya seorang pegawai. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja mereka adalah hal yang dapat mempengaruhi tingkat kualitas kinerja karena dengan kompensasi dapat meningkatkan motivasi bagi para pegawai agar lebih rajin lagi dalam bekerja.

Hani Handoko (2014) berpendapat bahwa kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Selain variabel kompensasi, variabel budaya organisasi juga berperan penting bagi kemajuan suatu organisasi. Dalam peradaban manusia selalu ada budaya dibelakangnya, hal ini berlaku pula pada organisasi, melalui proses dari kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan pegawai dalam organisasi akan terbentuk suatu budaya organisasi yang menjadi identitas atau karakteristik sebuah organisasi. Didalam budaya organisasi terdapat nilai-nilai yang menjadi pedoman atau landasan bagi pegawai dalam berbuat dan melakukan kegiatan-kegiatan di organisasi yang selanjutnya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang positif sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai karena menciptakan keterlibatan, komunikasi yang baik, dan kolaborasi antar tim. Dengan budaya yang jelas dan saling mendukung, pegawai lebih termotivasi untuk bekerja menuju tujuan bersama, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dan efisien.

Selain itu terdapat variabel yang tak kalah penting lagi yakni variabel komitmen organisasi, komitmen organisasi merujuk pada tingkat keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap nilai, tujuan, dan visi organisasi. Ini mencakup dedikasi pegawai untuk bekerja secara maksimal demi keberhasilan organisasi, serta kesiapan untuk menghadapi tantangan dan perubahan yang ada. Komitmen ini sering kali ditandai dengan keinginan pegawai untuk tetap berada di organisasi dalam jangka panjang, serta rasa tanggung jawab terhadap tugas dan peran mereka.

Selain variabel-variabel di atas tersebut, terdapat variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yakni lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi.

Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun psikologis, yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja mencakup faktor-faktor seperti fasilitas, suhu, penerangan, hingga hubungan sosial dan budaya kerja dalam organisasi. Disiplin kerja adalah komitmen yang dimiliki karyawan untuk mematuhi aturan, standar, serta ketentuan yang berlaku di tempat kerja. Disiplin ini mencakup ketepatan waktu, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dan kepatuhan pada prosedur organisasi. Dan motivasi yang membuat pegawai tergerak untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan organisasi

Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi punya pengaruh sangat besar terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan, sehingga mereka lebih produktif dan efektif. Di sisi lain, disiplin kerja memastikan bahwa karyawan bekerja dengan konsisten, mematuhi aturan, dan mampu mencapai target yang ditetapkan. Disamping itu juga, pegawai juga dapat termotivasi karena lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik, sehingga membuat pegawai yang bekerja dalam lingkungan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pada akhirnya memainkan peran utama dalam keberhasilan dan keberlanjutan sebuah organisasi karena mencerminkan efektivitas, efisiensi, serta kemampuan tim atau individu dalam mencapai tujuan dan menjaga standar yang diharapkan. Berdasarkan dari Uraian di atas, maka penulis memilih judul **“Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian TPH Prov. Sumatera Selatan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, Maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada pada Dinas Pertanian TPH Prov. Sumatera Selatan?
2. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian TPH Prov. Sumatera Selatan?
3. Apakah Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada pada Dinas Pertanian TPH Prov. Sumatera Selatan?
4. Apakah Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian TPH Prov. Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian TPH Prov. Sumatera Selatan.
2. Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian TPH Prov. Sumatera Selatan.
3. Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian TPH Prov. Sumatera Selatan.
4. Pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian TPH Prov. Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat seperti tambahan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan kepada penulis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti pada Dinas Pertanian TPH Prov. Sumatera Selatan.

2. Bagi Instansi Dinas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan untuk Instansi Dinas dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang efektif dan efisien pada Dinas Pertanian TPH Prov. Sumatera Selatan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber referensi serta penambahan informasi untuk bahan acuan bagi peneliti kedepannya sehingga bisa menambah variabel yang belum di teliti sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, N. (2011). *Kemampuan Komunikasi Matematika Siswa Pada Pembelajaran Kooperatif Dengan Strategi* Unesa: Surabaya. Alfabeta.
- Busro, Muhammad (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama* Jakarta: Prenadamedia Group.
- Byars & Rue, (2011). "*Human Resources Management*," 9th. Irwin Chicago.
- Dermawan, Deni. (2013). "*Pendidikan Teknologi Informasi & Komunikasi*." Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Edison .(2016). *Kinerja Upah jiwa Vol.2 No 1 April 2018 Jurnalfe.ustjogja.ac.id*
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang: Undip.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Yogyakarta, Penerbit: BPF.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan Belas, Edisi Revisi*, Penerbit Buku Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi. Edisi 1 Cetakan ke-2*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Krajcsák, Zoltán, (2018). Relationships between employee commitment and organizational cultures: a theoretical framework, *International Journal of Organizational Analysis, Vol 26*.
- Liliana T dengan hasil penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bayti Bahtera Palembang terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.
- Maiti, Roopekha Baksi & Sanyal, Shamindra Nath. (2018). "*Optimizing the role of organizational Journal of Organizational Analysis*, Vol.26 Issue: 4.
- Mangkunegara (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan ke tujuh, PT.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat*. Jakarta.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Rivai dan Basri, (2014). *"Performance Appraisal"* *Grafindo Persada*: Jakarta
- Sa'adah, Lailatus. (2021). *Statistik Inferensial*. Jombang: LPPM
- Sandewa Fadli (2017). *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan*. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1(1), 90–113.
- Sanusi, Anwar (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kelima*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). *Organizational Climate and Culture*. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.
- Sinambela, Lijan Poltak 2016:480 Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo)*. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 64–76.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan ke-3. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Sudarmanto. (2015). *Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Bimbingan Belajar Cosinus Medan*, Ricardo Agus F Simbolon.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta, *Pengaruh Likuiditas, Liabilitas, Ukuran Perusahaan Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Manufaktur Subsektor Pertambangan Batubara Yang Terdapat Di Bursa Efek Indonesia Tahun Vol. 3 No. 2 (2022): MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal*
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung:
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai*. *Journal of Management Review*, 3 (2). <https://jurnal.unigal.ac.id/managementreview/article/view/2514>

- Veitzal, Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta, Raja. Grafindo Persada.
- Werther and Davis buku Chandra & Rahmat (2022), Aswaruddin, Sri Mulyani, Nurul Zahara Bancin, Maulana Yontino, dkk KOMPENSASI dalam *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia Vol. 1, No. 1 Oktober 2023, Hal. 57-64*
- Wibowo (2016). *Budaya Organisasi, Edisi Kedua, Cetakan Keempat,* Rajawali Pers: Jakarta.
- Wibowo .(2011). *Budaya Organisasi, Edisi Pertama, Cetakan Kedua,* Rajawali Pers : Jakarta.