

Jurnal Ilmiah **ZONA MANAJERIAL**

Volume 7, Nomor 2, Agustus 2017

ISSN : 2087-7331

Determinasi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Barakah Pantai Melayu Batam.

E. Kurniawan C. Saputra | Chablullah Wibisono

Determinasi Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Nina Anggraeni | Ngaliman

Determinasi Mutasi Kerja, Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Dana Nusantara.

Vita Anggraeni | Jemmy Rumengan

Efek Kualitas Pelayanan, Harga dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Trans Panorama Wisata.

Anggi Rumaepa | Bambang Satriawan

Efek Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Personil Polisi Dibagian Ditsabhara Polda Kepulauan Riau.

Kristie Sugama Manurung | Diana Titik Windayati

Budaya Organisasi, Komunikasi dan Motivasi Sebagai Determinasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batam Kota.

Ranisa Eka Lestari Putri | Sri Yanti

Determinasi Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Batam.

Indrayani

Pengaruh Fasilitas, Harga dan Citra Perusahaan Terhadap Kepuasan Pelanggan di Hana Hotel Batam.

Mia Audina Meilinda | Sri Langgeng Ratnasari

Efek Persepsi Harga, Promosi dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT. Alfa Scorpii Bengkulu Batam.

Silvia Revana Auzar

Efek Kualitas Kontruksi, Pelayanan dan Harga Terhadap Volume Penjualan Rumah di PT. Adi Bintang Permata Batam.

Nurhayati | Andi M. Lutfi

**Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)
Universitas Batam**

JURNAL ILMIAH

“ZONA MANAJERIAL”

ISSN 2087-7331

Frekuensi Terbitan :

Zona Sipil Pertama kali Terbit Pada Bulan Desember 2010 dengan frekuensi terbitan 2 (dua) kali dalam 1 tahun dan di bulan April Tahun 2012 frekuensi terbitan Zona Sipil menjadi 3 (tiga) kali dalam 1 tahun, yaitu di bulan April, Agustus dan Desember.

Diterbitkan oleh :

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
(LPPM) Universitas Batam.

Alamat Redaksi :

UNIVERSITAS BATAM
Jl. Abulyatama No 5, Batam 29464
Telepon & Fax (0778) 7485055, 7785054
Home Page: <http://www.univbatam.ac.id>
<http://lppm.univbatam.ac.id>
Email : univbatam1@gmail.com

Pelindung :

(Rektor Universitas Batam):

Prof. Dr. Ir. Novirman Jamarun, MSc

Penanggung jawab:

Dekan Fakultas Ekonomi

Pemimpin Redaksi :

Prof. Dr. Jemmy R. S.E., M.M

Redaksi ahli :

Prof. Dr. Yunazar Manjang, M.S. (UNAND)
Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, M.M. (UNIBA)
Dr. Ir. Wan Darussalam (UNIBA)

Redaksi pelaksana :

Nona Jane Onoyi, S.E., M.M.
Andi M. Lutfi, S.E., M.Si.

Editor :

H. Ngaliman, S.E., M.Si.
Bambang Satriawan, S.E., M.Ak.
Sri Yanti, S.E., M.Si.

Sekretaris :

Nolla Puspita Dewi, S.E., M.Ak.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji Syukur Alhamdulillah dengan Rahmat dan Karunia Allah SWT telah terbit Jurnal Ilmiah Zona Manajerial Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batam, Volume 7 No. 2 Agustus 2017, yang berisi tentang hasil penelitian maupun berupa tulisan ilmiah populer yang dilakukan mahasiswa dan dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batam, maupun diluar Universitas Batam.

Kami mengharapkan untuk terbitan yang selanjutnya mahasiswa dan dosen dapat meningkatkan kualitas publikasi karya ilmiah, yang sesuai dengan kaidah penulisan jurnal ilmiah.

Pada kesempatan ini Redaksi mengucapkan terimakasih kepada dosen yang telah berpartisipasi dalam penulisan Zona Manajerial terutama pada Volume 7 No 2 Agustus 2017 dan untuk kesempurnaan jurnal ini kritikan dan saran sangat diharapkan.

Wabillahitaufig Walhidayah
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam,

Redaksi

JURNAL ILMIAH ZONA MANAJERIAL
VOLUME 7 NOMOR 2, AGUSTUS 2017.
ISSN : 2087-7331

DAFTAR ISI		Halaman
1	Determinasi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Barakah Pantai Melayu Batam. <i>E. Kurniawan C. Saputra</i> <i>Chablullah Wibisono</i>	1-16
2	Determinasi Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau. <i>Nina Anggraeni</i> <i>Ngaliman</i>	17-26
3	Determinasi Mutasi Kerja, Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Dana Nusantara Batam. <i>Vita Anggraeni</i> <i>Jemmy Rumengan</i>	27-36
4	Efek Kualitas Pelayanan, Harga dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Trans Panorama Wisata. <i>Anggi Rumapea</i> <i>Bambang Satriawan</i>	37-48
5	Efek Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Personil Polisi Dibagian Ditsabhara Polda Kepri. <i>Kristie Sugama Manurung</i> <i>Diana Tiitik Windayati</i>	49-65
6	Budaya Organisasi, Komunikasi dan Motivasi Sebagai Determinasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batam Kota. <i>Ranisa Eka Lestari Putri</i> <i>Sri Yanti</i>	66-78
7	Determinasi Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Batam. <i>Indrayani</i>	79-89
8	Pengaruh Fasilitas, Harga dan Citra Perusahaan Terhadap Kepuasan Pelanggan di Hana Hotel Batam. <i>Mia Audina Meilinda</i> <i>Sri Langgeng Ratnasari</i>	90-99
9	Efek Persepsi Harga, Promosi dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT. Alfa Scorpii Bengkong Batam. <i>Silvia Revana Auzar</i>	100-112
10	Efek Kualitas Kontruksi, Pelayanan dan Harga Terhadap Volume Penjualan Rumah di PT. Adi Bintang Permata Batam. <i>Nurhayati</i> <i>Andi M. Lutfi</i>	113-126

DETERMINASI KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PENDAPATAN DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Nina Anggraeni dan Ngaliman

Department of Management, Faculty of Economics

Universitas Batam, Indonesia

Komplek UNIBA Batam Center-Batam, 29464, Phone : 0778-7485055

nina_anggre@yahoo.com ; ngaliman@univbatam.ac.id

ABSTRACT

This study describes the purpose Determination of Compensation, Work Environment and Organizational Commitment Of Performance Employee On Province Riau Islands Department of Revenue Services. The research method used survey method, in which the respondent as many as 80 people as population and drawn sample of 91 people with a sample proportional random sampling method using Slovin formula with looseness rate of 5%. Collection of data techniques using the instrument from the questionnaire form for variable analysis. These results indicate that compensation determination significant on performance employee, work environment determination significant on performance employee and organizational commitment variables determination significant on performance employee. While simultaneously discovered that there is significant influence between three variables of compensation, work environment and organizational commitment of performance employee .

Keywords: Compensation, Work Environment, and Organizational Commitment, Performance Employee.

PENDAHULUAN

Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD dan Dinas Daerah Provinsi Kepulauan Riau Provinsi Kepulauan Riau.

Dinas Pendapatan Daerah merupakan unsur pelaksana Pemerintah Provinsi di bidang pendapatan daerah sesuai dengan kewenangan Pemerintah Provinsi serta peraturan perundang – undangan. Memiliki tugas

melaksanakan sebagian kewenangan desentralisasi, tugas dekonstruksi dan tugas pembantuan di bidang pendapatan daerah sesuai lingkup tugasnya.

Untuk mendukung pelaksanaan tersebut dalam rangka merespon perubahan, tantangan kemajuan dan tuntutan kebutuhan masyarakat diperlukan adanya sumber daya aparat birokrasi berkualitas dan sumber dana yang memadai serta dukungan partisipasi masyarakat yang terus meningkat.

Dengan era globalisasi ditambah adanya krisis ekonomi moneter dan menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah yang berkepanjangan melanda negara kita sampai saat ini belum bisa teratasi secara baik, sebagai akumulasi permasalahan yang dihadapi oleh bangsa dan negara akan menjadi hambatan dan tantangan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di daerah.

Semakin berkembangnya tingkat perekonomian dan teknologi di Kepulauan Riau dan meningkatnya kebutuhan pendanaan dalam penyelenggaraan pemerintahan, Dinas Pendapatan Daerah dituntut untuk menyediakan kualitas data – data yang akurat dan harus dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat, dan rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi Negara sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Oleh karena itu pemerintah daerah dituntut untuk bersifat inovatif dan kreatif. Tentunya dalam menggali dan mengelola sumber pembiayaan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan bagi daerahnya. Otonomi daerah yang pada prinsipnya bermakna kemandirian, mengharuskan daerah kabupaten dan kota mengelola kelangsungan hidupnya atas kemampuan sendiri,

berkembang secara dinamis dan memenuhi segenap kemandirian itu.

Dalam rangka menyajikan data yang akurat dan akuntabilitas, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan loyalitas yang tinggi. Sebuah organisasi harus mampu untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian tujuan dapat terlaksana. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih fokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam organisasi.

Dengan kemajuan teknologi sekarang sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kinerja dan ketrampilan kerja dalam menjalankan peran dan fungsinya, baik untuk individual maupun tujuan organisasi. Selain itu juga diharapkan mampu meningkatkan kualitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Mengingat pentingnya determinasi kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap meningkatnya kinerja pegawai, dimana kinerja pegawai akan menentukan ketercapaian tujuan organisasi.

Tabel 1 Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Dispenda Prov. Kepri Tahun 2016

Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Absensi/Tidak	Terlambat
		Hadir (%)	(%)
Februari	118	9,1	9,2
Maret	118	9,6	9,3
April	118	9,8	9,6
Mei	118	9,0	9,5
Juni	118	9,0	8,9

Sumber: Dispenda Prov. Kepri, 2016

Pada Tabel 1 di atas dapat diidentifikasi suatu permasalahan terpenting adalah bahwa belum optimalnya kinerja dari pegawai Dispenda Kepri yang dituntut untuk bekerja secara profesional dan optimal dalam melayani masyarakat. Penurunan kinerja pegawai negeri sipil yang ditandai dengan adanya kecenderungan (*trend*) meningkatnya jumlah pegawai yang absen, terlambat dan cepat pulang.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan yang dapat dijelaskan berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui determinasi kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
2. Untuk mengetahui determinasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
3. Untuk mengetahui determinasi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di

lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

4. Untuk mengetahui determinasi kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

KAJIAN TEORI DAN METODE

Kompensasi

Kompensasi menurut Mangkunegara (2013; 83) adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding, dalam kepegawaian hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Lingkungan Kerja

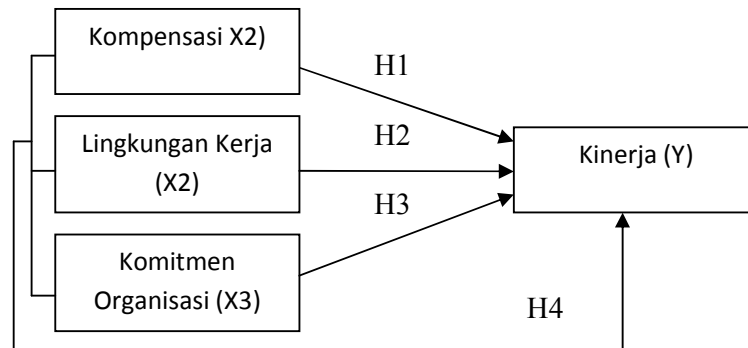
Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011; 28) faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia atau pegawai, diantaranya adalah penerangan atau cahaya, temperature atau suhu, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, keamanan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Meyer and Allen dalam Luthans (2006; 249) bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional yaitu (i) komitmen

afektif (*affective commitment*), (ii) komitmen kelanjutan (*continuance commitment*), (iii) komitmen normatif (*normative commitment*)

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. (Rumengan, 2010; 45). Dalam penelitian ini populasinya adalah semua pegawai yang bertugas di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang terdiri dari berbagai bidang, dengan jumlah populasi sebanyak 91 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi dengan karakteristik yang dianggap mewakili populasi penelitian. (Rumengan, 2010; 45). Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah “*proportional stratified random sampling*” digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur

yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Teknik Pengolahan Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen yang dicapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen tersebut sesuai dengan data atau informasi lain yang mengenai variabel penelitian yang dimaksud (Sunyoto, 2011: 69), Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. *Reliabel* artinya, dapat dipercaya jadi dapat diandalkan. (Suharsimi, 2006 dalam Sunyoto, 2011: 70)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu *variable prediktor* (bebas) terhadap *variable terikat*,

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t) dipakai untuk melihat signifikansi pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan.

Uji Simultan (Uji F) dipakai untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar R^2 (mendekati 1), semakin baik model regresi tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi Responden

Diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 45 orang 56,25%,

sedangkan responden perempuan sebanyak 35 orang 43,75%. Responden tingkat pendidikan SLTA adalah sebanyak 14 responden 17,5%, D3 sebanyak 9 responden 11,25%, Sarjana S1 sebanyak 48 responden 60%, dan Sarjana S2 sebanyak 9 responden. Responden golongan kepangkatan Gol III adalah 50 responden 62,5%, dan Gol II adalah 30 responden 37,5%.

Analisis Validitas

Berdasarkan pengujian validitas diketahui bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan adalah valid, hal ini ditunjukkan dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r hitung (sesuai lampiran hasil output) bernilai diatas nilai yang telah disyaratkan dalam penelitian yaitu 0,2.

Analisis Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Reliabilitas

Variabel	Alpha (α)	Status
Kompensasi (X_1)	0,954	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,912	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_3)	0,814	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,883	Reliabel

Sumber: Diolah dari data primer 2016

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa seluruh hasil *cronbach alpha* > 0,60, maka nilai yang didapatkan reliable.

Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
	(Constant)	-1.403	4.456		-.315	.754		
1	Kompensasi	.253	.105	.275	2.411	.018	.480	2.085
	Lingkungan	.322	.108	.331	2.987	.004	.510	1.960
	Komitmen	.417	.132	.279	3.170	.002	.806	1.241

Sumber: Diolah dari data primer 2016

Berdasarkan tabel 3 di atas ke tiga independen yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi memiliki nilai VIF < dari 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	-1.403	4.456		-.315	.754	
1	Kompensasi	.253	.105	.275	2.411	.018	.480 2.085
	Lingkungan	.322	.108	.331	2.987	.004	.510 1.960
	Komitmen	.417	.132	.279	3.170	.002	.806 1.241

Sumber: Diolah dari data primer 2016

Berdasarkan tabel 4 di atas di dapatkan hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = -1,403 + 0,253X_1 + 0,322X_2 + 0,417X_3 + e$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$\alpha = -1,403$. Nilai konstanta bernilai negatif (-1,403) artinya apabila Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) nilainya sama dengan nol, maka Kinerja Pegawai Negeri Sipil akan semakin berkurang.

$b_1 = 0,253$. Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0,253 artinya jika Kompensasi (X_1)

meningkat satu satuan maka Kinerja Pegawai Negeri Sipil akan meningkat 0,253.

$b_2 = 0,322$. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,322 artinya jika Lingkungan Kerja (X_2) meningkat satu satuan maka Kinerja Pegawai Negeri Sipil akan meningkat 0,322.

$b_3 = 0,417$. Koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasi (X_3) sebesar 0,417 artinya jika Komitmen Organisasi (X_3) meningkat satu satuan maka Kinerja Pegawai Negeri Sipil akan meningkat 0,417.

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Tabel 5 Uji t (parsial)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	-1.403	4.456		-.315	.754	
1	Kompensasi	.253	.105	.275	2.411	.018	.480 2.085
	Lingkungan	.322	.108	.331	2.987	.004	.510 1.960
	Komitmen	.417	.132	.279	3.170	.002	.806 1.241

Sumber: Diolah dari data primer 2016

Dari hasil pengujian variabel bebas Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan derajat kebebasannya $n-(k-1) = 80-3-1 = 76$, $t_{tabel} = 1,991$, dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi (X_1) ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,411 lebih besar dari $t_{tabel} = 1,991$, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti kompensasi determinasi signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dan nilai signifikansi 0,018 lebih besar dari 0,05 ($0,018 < 0,05$).
2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) ditunjukkan dengan nilai dengan

nilai t_{hitung} sebesar 2,987 lebih besar dari $t_{tabel} = 1,991$ berarti lingkungan kerja determinasi signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil, dan nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$)

3. Variabel Komitmen Organisasi (X_3) ditunjukkan dengan nilai dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,170 lebih besar dari $t_{tabel} = 1,991$ yang berarti komitmen organisasi determinasi signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil, dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$).

Tabel 6 Hasil Uji F (Simultan)

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1197.948	3	399.316	27.913	.000 ^b
	Residual	1087.252	76	14.306		
	Total	2285.200	79			

Sumber: Diolah dari data primer 2016

Pengujian hipotesis pertama dengan $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai $F_{hitung} = 27,913$ sedangkan nilai $F_{tabel} = 2,70$. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan probabilitas (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Jadi secara bersama-sama (simultan) variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi determinasi signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Analisis R-Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.724 ^a	.524	.505	1.315

Sumber: Diolah dari data primer 2016

Dan dari hasil penelitian ini maka diketahui nilai R adalah sebesar 0,724 (72,4%) sedangkan nilai R² adalah sebesar 0,524. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil dipengaruhi oleh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi sebesar 0,524 atau sebesar 52,4%, sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan dan diuji pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji secara parsial terhadap variabel penelitian antara kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil didapat nilai t_{hitung} sebesar 2,411 lebih besar dari $t_{tabel} = 1,991$ berarti signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dan nilai signifikansi 0,018 lebih kecil dari 0,05. Jadi secara parsial variabel kompensasi determinasi signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Dari hasil uji secara parsial terhadap variabel penelitian antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil didapat nilai t_{hitung} sebesar 2,987 lebih besar dari $t_{tabel} = 1,991$ berarti signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dan nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05. Jadi secara parsial variabel lingkungan kerja determinasi signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.
3. Dari hasil uji yang telah dilakukan terhadap variabel penelitian antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil didapat nilai t_{hitung} sebesar 3,170 lebih besar dari $t_{tabel} = 1,991$ berarti signifikan terhadap kinerja pegawai dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Jadi secara parsial variabel komitmen organisasi determinasi signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.
4. Dari hasil uji yang telah dilakukan terhadap variabel penelitian antara kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil maka kesimpulannya adalah determinasi positif dan signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} = 27,913$ sedangkan nilai $F_{tabel} = 2,72$. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan *probabilitas* (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Jadi secara bersama-sama (simultan) variabel kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi determinasi signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dispenda Kepri.

REKOMENDASI

Adapun saran yang dapat diberikan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Dispenda Kepulauan Riau adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai Kompensasi pada Dispenda Kepulauan Riau determinasi signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil, yang terjadi selama ini bahwa kompensasi diberikan kurang memperhatikan kinerja pegawai negeri sipil. Maka dalam mengatasi hal tersebut diperlukan adanya upaya dan usaha perbaikan sistem maupun aturan yang diterapkan baik dari pihak pimpinan maupun organisasi dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil.
2. Hasil penelitian mengenai lingkungan kerja pada Dispenda Kepulauan Riau memiliki indikator yang memberikan determinasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Oleh itu pegawai negeri sipil di lingkungan Dispenda Prov. Kepri harus mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja, baik di dalam dan di luar organisasi serta berkomunikasi lebih baik lagi sesama rekan kerja dan atasan, dan juga mentaati setiap peraturan yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan pekerjaan.
3. Komitmen Organisasi determinasi signifikan terhadap kinerja, dan dalam penelitian ini memiliki indikator sangat baik, sehingga perlu terus dipelihara dan dipertahankan untuk menciptakan iklim kerja yang

kondusif dimana antara pimpinan dan pegawainya saling mendukung satu sama lain.

4. Kinerja pegawai negeri sipil pada Dispenda Kepulauan Riau sudah baik. Oleh karena itu pegawai negeri sipil diharapkan untuk meningkatkan disiplin, bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan, dan mempertahankan serta meningkatkan komitmen organisasi untuk keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

REFERENSI

- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Luthans. Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Rumengan. Jeremy. 2010. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Batam : Uniba Press
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil Cetakan Ketujuh*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian. Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. 1, Cet. 23*. Jakarta : Bumi Aksara

- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Suyanto. 2011. *Analisis Regresi untuk Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Caps
- Wibowo, Agung Edy dan Adji Djojo. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Gava Media.