



**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT PENGELOLAAN
PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN SUKABUMI II
PALABUHANRATU**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Muhammad Akbar Tamami H
(021118206)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2023**



**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT PENGELOLAAN
PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN SUKABUMI II
PALABUHANRATU**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT PENGELOLAAN
PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN SUKABUMI II
PALABUHANRATU**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Jumat, tanggal 27 Januari 2023

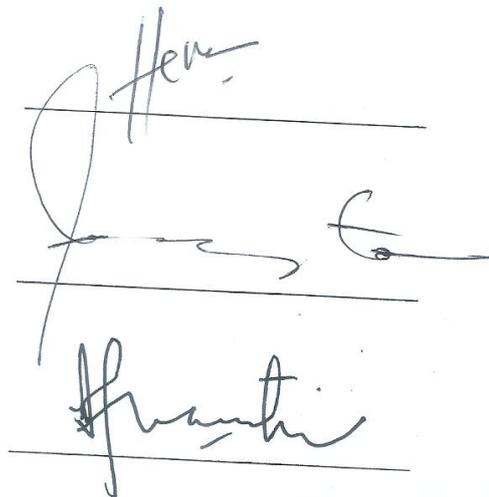
Muhammad Akbar Tamami Haliri
021118206

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., MM,CA)

Anggota Komisi Pembimbing
(Nina Sri Indrawati, SE., MM)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Akbar Tamami H
NPM : 021118206
Judul : Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai
Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II
Palabuhanratu

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 27 Januari 2023



Muhammad Akbar Tamami H
(021118206)

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Muhammad Akbar Tamami H. 021118206. Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu. Dibawah bimbingan : Edy Sudaryanto dan Nina Sri Indrawati. 2023.

Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu. Jenis penelitian *verifikatif* bersifat *explanatory survey* dengan jumlah responden 14 orang metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, koefisien determinasi R^2 square, regresi linier berganda dan uji hipotesis. di peroleh dari hasil transformasi data menggunakan *Metode Successive Interval* (MSI) lalu pengolahan dengan IBM SPSS 25.

Hasil penelitian berpengaruh positif antara pengaruh budaya kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh hasil R^2 square = 0,687 artinya bahwa pengaruh budaya kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai mempunyai kontribusi R^2 square sebesar 68,7% dan sisanya sebesar 31,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil analisis uji F nilai dan F_{hitung} 12,050 > F_{tabel} 2,57 yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu budaya kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

Kata kunci : *Budaya Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai*

PRAKATA

Puji serta syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, Tuhan yang Maha Pengasih dan Penyayang. Tuhan pemilik segala ilmu pengetahuan, yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat nya yang telah membawa seluruh umat kepada keindahan akhlak. Penyusunan Skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu”.

Selama penulisan ini, banyak sekali kesulitan dan hambatan yang dialami penulis, namun berkat doa, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan tahapan ini. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang terdalam kepada:

1. Kedua Orang tua saya Bapak H. Muhyat Haliri, SE dan Hj. Kuraesin yang telah memberikan dukungan maupun doa yang tak terhingga dalam penulisan skripsi ini, serta bantuan finansial hingga selesainya skripsi ini.
2. Rektor Universitas Pakuan Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, S.Pi.,M.M Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
6. Bapak Dr. Edy Sudaryanto, Ak., MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Nina Sri Indrawati, SE.,MM Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan skripsi ini.
8. Para Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah sabar dalam memberikan ilmunya.
9. Para staf dan pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu yang sudah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat, khususnya Lilian Ziyah Aqila, Shania Dwi Funky, Pergerakan Pemuda dan Muhamad Fikriansyah yang selalu memberi support dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Harapan peneliti semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat yang luas bagi perusahaan pada umumnya dan bagi peneliti khususnya. Peneliti menyadari

masih banyak kekurangan dalam penulisan ini. Untuk itu selalu dinantikan segala kritik dan saran yang membangun agar penulisan berikutnya ada kemajuan.

Akhir kata dengan kerendahan hati kepada Allah SWT dan kepada pembaca, peneliti memohon pertolongan dan petunjuk serta berharap semoga penulisan ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi wabarakatuh.

Bogor, 27 Januari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
PRAKATA	
vi	
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.2 Kegunaan Penelitian	7
1.2.1 Kegunaan Praktis	7
1.2.2 Kegunaan Akademis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Fungsi Manajemen sumber Daya Manusia	10
2.2 Budaya Kerja	14
2.2.1 Pengertian Budaya Kerja	14
2.2.2 Terbentuknya Budaya Kerja	14
2.2.3 Fungsi Budaya Kerja	15
2.2.4 Indikator Budaya Kerja	15
2.3 Kompensasi	17
2.3.1 Pengertian Kompensasi	17

2.3.2 Tujuan Kompensasi.....	18
2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	20
2.3.4 Indikator Kompensasi	23
2.4 Kinerja Pegawai.....	24
2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	24
2.4.2 Faktor-factor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	24
2.4.3 Penilaian Kinerja Pegawai	25
2.4.4 Indikator Kinerja Pegawai	26
2.5 Penelitian Terdahulu.....	26
2.6 Kerangka Berfikir	31
2.7 Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Jenis Penelitian	34
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	34
3.2.1 Objek Penelitian	34
3.2.2 Unit Analisis	34
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	34
3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian	34
3.3.1 Jenis Data.....	34
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	35
3.4 Operasionalisasi Variabel	35
3.5 Metode Penarikan Sampel	37
3.6 Uji Instrumen Penelitian	38
3.6.1 Uji Validitas	38
3.6.2 Uji Reliabilitas	38
3.7 Pengolahan Data/Analisis Data	39
3.7.1 Analisis Deskriptif	39
3.7.2 Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval Menggunakan Method Succesive Interval (MSI).....	39
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda	40
3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi RSquare	41
3.8 Uji Asumsi Klasik	41

3.8.1 Uji Normalitas.....	41
3.8.2 Uji Multikolinearitas.....	42
3.8.3 Uji Heteroskodasitas.....	42
3.9 Uji Hipotesis.....	42
3.9.1 Uji Hipotesis Signifikan Parsial (Uji t).....	42
3.9.2 Uji Hipotesis Signifikan Simultan (uji f).....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	44
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian/hasil pengumpulan data.....	44
4.1.1 Sejarah Umum Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.....	44
4.1.2 Struktur Organisasi.....	45
4.1.3 Visi Dan Misi.....	45
4.1.4 Tujuan Organisasi.....	46
4.1.5 Logo Organisasi.....	46
4.2 Profil Responden.....	46
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja.....	47
4.3 Pengolahan Data/Analisis Data.....	48
4.3.1 Uji Validitas.....	48
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	50
4.4 Metode Pengolahan Data/Analisis Data.....	51
4.4.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	51
4.4.2 Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval Menggunakan Method Succesive Interval (MSI).....	78
4.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	78
4.4.4 Analisis Koefesien Determinasi.....	79
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	79
4.5.1 Uji Normalitas.....	79
4.5.2 Uji Multikolinearitas.....	80
4.5.3 Uji Heteroskoditas.....	81
4.6 Uji Hipotesis.....	81
4.6.1 Uji Hipotesis Secara Parsial (T).....	81

4.6.2 Uji Hipotesis Secara Parsial (F).....	82
4.7 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian.....	83
BAB V KESIMPULAN & SARAN	85
5.1 Kesimpulan.....	85
5.2 Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan pencapaian target kinerja Pegawai 2018-2020 di Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.	3
Tabel 1.2 Rekapitulasi nilai skp pegawai pada tahun 2018-2020 di Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.	3
Tabel 1.3 Unsur Penilaian SKP	4
Tabel 1.4 Pra Survey mengenai budaya kerja pegawai PNS pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.	4
Tabel 1.5 Pra Survey mengenai Kompensasi pegawai PNS pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.	5
Tabel 1.6 Laporan besaran insentif 2018-2020 pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Operasional Variabel	35
Tabel 3.2 Skala Likert	37
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Budaya Kerja)	48
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Kompensasi)	49
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)	49
Tabel 4.4 Uji reliabilitas Budaya Kerja (X1)	50
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)	50
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)	50
Tabel 4.7 Tanggapan Responden mengenai “Saya mentaati peraturan yang ada”	51
Tabel 4.8 Tanggapan Responden mengenai “Saya mentaati semua tata	51
Tabel 4.9 Tanggapan Responden mengenai “Saya patuh dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah”	52
Tabel 4.10 Tanggapan Responden mengenai “Saya senang dan terbuka Ketika berkomunikasi dengan rekan kerja”	52
Tabel 4.11 Tanggapan Responden mengenai “Saya menanggapi	53
Tabel 4.12 Tanggapan Responden mengenai “Saya terbuka menerima kritik dan saran atas pekerjaan	
Tabel 4.13 Tanggapan Responden mengenai “Saya menghargai masukan dan pendapat orang lain dalam pekerjaan”	54

Tabel 4.14 Tanggapan Responden mengenai “Saya saling menciptakan sikap toleransi terhadap sesama karyawan”	55
Tabel 4.15 Tanggapan Responden mengenai “Saya memberikan pujian kepada anggota tim yang bekerja sama dengan baik”	55
Tabel 4.16 Tanggapan Responden mengenai “Saya mampu bekerja sama dalam tim”	56
Tabel 4.17 Tanggapan Responden mengenai “Saya saling	56
Tabel 4.18 Tanggapan Responden mengenai “Saya memiliki	57
Tabel 4.19 Skor total dan Rata-rata indikator variabel Budaya Kerja (X1)	57
Tabel 4.20 Tanggapan Responden mengenai “Gaji yang saya terima	58
Tabel 4.21 Tanggapan Responden mengenai “Gaji yang saya	59
Tabel 4.22 Tanggapan Responden mengenai “Gaji yang saya terima	59
Tabel 4.23 Tanggapan Responden mengenai “Bonus diberikan secara adil” .	60
Tabel 4.24 Tanggapan Responden mengenai “Bonus	60
Tabel 4.25 Tanggapan Responden mengenai “Bonus sesuai	61
Tabel 4.26 Tanggapan Responden mengenai ”Insentif yang	61
Tabel 4.27 Tanggapan Responden mengenai “Insentif yang	62
Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai “Pemberian insentif	62
Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai “Saya dapat	63
Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai” Asuransi yang saya terima sesuai berdasarkan tingkat golongan”	63
Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai “Asuransi yang saya terima sesuai dengan kebutuhan dasar”	64
Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai “Tunjangan yang	65
Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai “Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan keluarga”	65
Tabel 4.34 Tanggapan responden mengenai “Tunjangan yang diberikan sesuai dengan tingkat golongan”	66
Tabel 4.35 Tanggapan responden mengenai “Fasilitas yang saya terima sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan”	66
Tabel 4.36 Tanggapan responden mengenai “Fasilitas yang saya terima dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan”	67

Tabel 4.37 Tanggapan responden mengenai “Fasilitas yang tersedia	67
Tabel 4.38 Skor Rata-Rata nilai variabel Kompensasi (X2)	68
Tabel 4.39 Tanggapan responden mengenai ” Saya memiliki semangat membantu orang lain baik internal maupun eksternal”	69
Tabel 4.40 Tanggapan responden mengenai “Saya memberikan pelayanan terbaik dengan memberikan kualitas pekerjaan melalui standar pekerjaan yang ditetapkan”	69
Tabel 4.41 Tanggapan responden mengenai “Saya selalu mendahulukan kepentingan bersama dari kepentingan pribadi”	70
Tabel 4.42 Tanggapan responden mengenai “Saya dapat menyelesaikan tugas, walaupun tidak ada atasan”	70
Tabel 4.43 Tanggapan responden mengenai “Saya dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab”	71
Tabel 4.44 Tanggapan responden mengenai “Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan”	71
Tabel 4.45 Tanggapan responden mengenai “Saya dapat mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja”	72
Tabel 4.46 Tanggapan responden mengenai “Saya dapat menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut”	72
Tabel 4.47 Tanggapan responden mengenai “Saya berinisiatif untuk mengerjakan pekerjaan dengan efektif”	73
Tabel 4.48 Tanggapan responden mengenai “Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja bagian divisi yang berbeda”	74
Tabel 4.49 Tanggapan responden mengenai “Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja pada departemen lain”	74
Tabel 4.50 Tanggapan responden mengenai “Saya memiliki kekompakan dan saling menghargai”	75
Tabel 4.51 Tanggapan responden mengenai “Saya dapat menjadi teladan bagi rekan kerja atau bawahan”	75
Tabel 4.52 Tanggapan responden mengenai “Saya dapat membimbing rekan kerja atau bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan”	76

Tabel 4.53 Tanggapan responden mengenai “Saya mampu merencanakan, mengelola pelaksanaan pencapaian, perencanaan serta mengevaluasi tugas”	76
Tabel 4.57 Skor Rata-Rata nilai variabel Kinerja Pegawai (Y)	77
Tabel 4.58 hasil transformasi data	78
Tabel 4.59 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	79
Tabel 4.60 Hasil Uji Koefesien Determinasi	79
Tabel 4.61 Hasil uji Normalitas	80
Tabel 4.62 Hasil Uji Multikolinearitas	80
Tabel 4.63 Hasil Uji T	81
Tabel 4.64 Hasil Uji F	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	32
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis	43
Gambar 4.1 Kantor PPPD Sukabumi Palabuhanratu	44
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Pusat Pengeloaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu	45
Gambar 4.3 Logo Organisasi	46
Gambar 4.4 Diagram responden berdasarkan jenis kelamin	46
Gambar 4.5 Diagram responden berdasarkan Usia	47
Gambar 4.6 Diagram responden berdasarkan lama bekerja	47
Gambar 4.7 Diagram responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Gambar 4.8 Hasil Uji Heteroskoditas menggunakan Scatterplot	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi itu. Di masa perkembangan dunia yang semakin maju, Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan tergantung bagaimana sumber daya manusianya yang terdapat di dalamnya apakah berkualitas atau tidak, sehingga organisasi yang mampu mengolah sumber daya manusianya maka keberhasilan dan kesuksesan akan mudah didapat. Peranan Sumber Daya Manusia mempunyai arti penting untuk keberlangsungan suatu organisasi dan sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri. Di era modern ini banyak sekali organisasi yang mulai menggunakan teknologi yang canggih untuk mempermudah suatu pekerjaan akan tetapi semua pekerjaan itu apabila tidak dilakukan oleh sumber daya manusia yang kompeten maka tujuan untuk mempermudah suatu pekerjaan tidak akan tercapai, apalagi organisasi atau perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maka sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai sebuah keberhasilan.

Kinerja pegawai yang ada dalam organisasi bisa dilihat dari beberapa banyak kuantitas dan kualitas yang di hasilkan oleh pegawai. Menurut Mangkunegara (2016), Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya, hal itu di karenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang berbeda-beda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif yang bermanfaat karena setiap karyawan dalam organisasi membutuhkan sebuah saran, pendapat, bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu, namun budaya kerja akan bersifat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu di karenakan perbedaan di setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena di setiap individu mempunyai kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidangnya masing-masing. Menurut Mangkunegara (2017) bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Saat ini sistem kompensasi menjadi pusat perhatian pada organisasi karena berkaitan erat dengan manajemen sumber daya manusia yang merupakan bagian penting dari organisasi. Salah satu cara manajemen dalam meningkatkan prestasi kerja, memotivasi, dan meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui kompensasi. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi adalah memberikan kompensasi atau insentif kepada pegawainya. Menurut Hasibuan (2019) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi.

Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu adalah kantor yang memungut pajak yang ada di daerah Palabuhanratu, sebagai instansi pemerintahan yang mempunyai kewenangan dalam hal penagihan meliputi pajak kendaraan bermotor, pajak air permukaan, pajak rokok, dan retribusi daerah. Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah berada di Jl. Jendral Sudirman Palabuhanratu Sukabumi. Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah (PPPD) wilayah kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu merupakan lembaga kedinasan dibawah tanggungjawab Bapenda Jabar, pemerintah daerah provinsi Jawa Barat yang bertugas dalam menghimpun pajak kendaraan bermotor di wilayah Sukabumi II. Kantor ini berada di wilayah Palabuhanratu. Kantor ini merupakan sub unit Bapenda Jabar yang mengadopsi nilai-nilai dan program penghimpunan pajak kendaraan bermotor dari Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu itu sendiri. Berdasarkan observasi dan wawancara kepada pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu berkaitan dengan pentingnya budaya kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai terdapat suatu permasalahan mengenai budaya kerja, yang dimana pegawai masih belum sepenuhnya menerapkan budaya kerja yang berlaku didalam instansi, lebih tepatnya pegawai masih belum bisa saling bekerja sama dengan sesama pegawai dalam melakukan tugasnya dan pegawai belum bisa saling mendengarkan pendapat serta belum dapat menerima kritik dengan baik dari sesama rekan kerja. Hal ini membuat pegawai merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja. Selain itu di dalam pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu memiliki permasalahan mengenai kompensasi, dimana kompensasi yang diberikan pada tahun 2018 – 2019 sesuai dengan peraturan yang ditetapkan namun, pada tahun terakhir 2020 kompensasi yang berbentuk insentif tidak diberikan sesuai dengan aturan yang ada pada pusat pengelolaan pendapatan daerah kabupaten sukabumi II palabuhanratu. hal ini membuat pegawai merasakan ketidakpuasan dalam pemberian kompensasi sehingga membuat kinerja pegawai mengalami penurunan pada tahun 2020. Kemudian pada kinerja pegawai terdapat suatu permasalahan yang dimana masih mengalami penurunan kinerja pada tahun 2020 dengan dilihat berdasarkan penilaian sasaran kerja pegawai (SKP). Dapat dilihat pada tabel 1.1 laporan pencapaian target kinerja pegawai pada tahun 2018 – 2020 :

Tabel 1.1 Laporan pencapaian target kinerja Pegawai 2018-2020 di Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.

Tahun	Target pendapatan kinerja	Realisasi pencapaian kinerja
2018	Rp. 75.522.080.000	Rp. 86.340.339.000
2019	Rp. 99.197.382.000	Rp.110.473.321.615
2020	Rp.117.812.509.250	Rp. 83.435.992.967

Sumber data: Manager Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa target kinerja karyawan di tiga tahun terakhir cukup baik akan tetapi terjadi suatu penurunan realisasi pencapaian kinerja pada tahun terakhir 2020. Berdasarkan data itu bahwa target pendapatan di tahun 2020 sebesar Rp. 117.812.509.250, sedangkan realisasi pencapaiannya hanya sebesar Rp.83.435.992.967 hal ini disebabkan oleh insentif yang tidak bisa di berikan sesuai aturan kepada pegawai pada tahun 2020 sehingga menyebabkan pegawai kurang semangat melakukan pekerjaan yang berdampak langsung pada kinerja, oleh karena itu pada tahun terakhir di tahun 2020 realisasi pencapaian di Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu menurun. Target pendapatan ini di tentukan sesuai dengan realisasi pencapaian sebelumnya, jika realisasi pencapaian melebihi target pendapatan yang ditentukan maka target pendapatan di tahun berikutnya harus lebih besar dari realisasi pencapaian tahun sebelumnya. Berdasarkan hasil Pra survey dan wawancara yang dimana ada permasalahan didalam Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.

Dalam penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dikantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu masih ada beberapa kendala yang ditemukan yaitu :

Tabel 1.2 Rekapitulasi nilai skp pegawai pada tahun 2018-2020 di Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.

Rekapitulasi Nilai SKP Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu tahun 2018 – 2020					
No	Pegawai	Sasaran Kinerja Pegawai			Target
		2018	2019	2020	
1	Pegawai	90,00	91,72	90,35	100
2	Pegawai	88,20	89,63	85,40	100
3	Pegawai	90,40	90,85	87,25	100
4	Pegawai	92,00	92,50	90,15	100
5	Pegawai	95,60	98,01	92,23	100
6	Pegawai	95,80	92,75	89,40	100
7	Pegawai	91,83	95,20	90,35	100
8	Pegawai	99,02	93,88	87,20	100
9	Pegawai	98,50	99,05	95,05	100
10	Pegawai	89,43	90,00	90,45	100
11	Pegawai	93,11	95,02	91,67	100
12	Pegawai	98,63	85,36	89,14	100

13	Pegawai	99,21	98,27	91,04	100
14	Pegawai	95,01	97,13	90,15	100
Total Rata – rata		94,05	93,52	89,98	100

Sumber : Data kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu tahun 2018 – 2020

Berdasarkan data tabel diatas, masih banyak pegawai yang mengalami penurunan kinerja, terutama yang terjadi pada tahun 2018 yang memiliki nilai rata – rata 94,05, menjadi 93,52 pada tahun 2019. Namun, pada tahun 2020 lebih banyak mengalami penurunan dalam kinerjanya sehingga memiliki nilai rata – rata 89,98. Hal ini membawa dampak bagi instansi jika tidak mengevaluasi kinerja pegawainya, tujuan instansi bisa tidak terealisasi atau tidak tercapai jika masih banyaknya pegawai yang memiliki penurunan kinerja.

Tabel 1.3 Unsur Penilaian SKP

Unsur Yang Dinilai Dalam SKP
A. Sasaran Kinerja Pegawai
B. Perilaku Kerja Pegawai NILAI KINERJA PNS (60% NILAI SKP + 40% NILAI PERILAKU KERJA)
C. Ide Baru NILAI AKHIR (NILAI KINERJA PNS + NILAI IDE BARU)

Sumber : Data kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu tahun 2018 – 2020

Berdasarkan tabel diatas unsur yang dinilai prestasi kerja yang diperoleh dari penilaian SKP dan penilaian perilaku kerja berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 1 Tahun 2013 tentang kwtwntuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Hasil pra survey yang sudah peneliti sebar melalui kusioner menunjukkan bahwa :

Tabel 1.4 Pra Survey mengenai budaya kerja pegawai PNS pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.

No	Pernyataan/Pertanyaan	Jumlah Responden	Setuju	Tidak Setuju
Budaya Kerja				
1	Patuh dalam mengerjakan pekerjaan yang di berikan oleh PPPD	14	9	5
2	Selalu terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja	14	10	4
3	selalu bersedia mendengarkan dan dapat menerima kritik dengan baik dari sesama rekan kerja	14	3	11
4	dapat bekerja sama baik dengan semua tipe kepribadian rekan kerja	14	6	8
5	saya menjaleni perintah dan instruksi dari atasan	14	12	2

No	Pernyataan/Pertanyaan	Jumlah Responden	Setuju	Tidak Setuju
6	saya mentaati peraturan yang ada	14	14	0
7	saling menghargai pendapat rekan kerja	14	7	7

Sumber : diolah oleh penulis, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan kondisi budaya kerja yang berlaku didalam instansi, pra survey tersebut di isi oleh 14 orang pegawai PNS dari semua bagian yang ada di Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil pra survey diatas adalah pegawai belum sepenuhnya menerapkan budaya kerja yang berlaku didalam instansi, oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi dan pendekatan oleh atasan kepada sesama pegawai untuk dapat memahami dan mengaplikasikan budaya yang berlaku untuk menunjang kinerja pegawai yang berlandaskan pada sifat Kerjasama. Fenomena tersebut menjadi salah satu penghambat bagi instansi yang berdampak kepada kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajiban sebagai pegawai.

Tabel 1.5 Pra Survey mengenai Kompensasi pegawai PNS pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.

No	Pernyataan/Pertanyaan	Jumlah Responden	Setuju	Tidak Setuju
Kompensasi				
1	Gaji yang diterima sesuai dengan golongan	14	12	2
2	Fasilitas yang tersedia dapat digunakan dengan mudah oleh pegawai	14	8	6
3	Bonus diberikan secara adil	14	10	4
4	insentif yang diberikan sesuai dengan golongan	14	5	9
5	Insentif yang diberikan sesuai dengan aturan	14	4	10
6	pegawai dapat menggunakan asuransi yang diberikan kantor dengan mudah	14	7	7
7	Tunjangan yang diterima sesuai dengan kebutuhan keluarga	14	11	3

Sumber : diolah oleh penulis,2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan kondisi kompensasi yang berlaku didalam instansi, pra survey tersebut di isi oleh 14 orang pegawai PNS dari semua bagian yang ada di Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil pra survey diatas adalah kondisi kompensasi saat ini masih belum sepenuhnya mencapai standar yang diharapkan oleh pegawai. Terjadi pada insentif yang diberikan tidak sesuai golongan.

Tabel 1.6 Laporan besaran insentif 2018-2020 pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.

Tahun	Target pendapatan	Realisasi pencapaian	%	Status	Besaran Insentif
2018	Rp. 75.522.080.000	Rp. 86.340.339.000	114,32	Tercapai	Rp. 60.000.000
2019	Rp. 99.197.382.000	Rp.110.473.321.615	111,37	Tercapai	Rp. 60.000.000
2020	Rp.117.812.509.250	Rp. 83.435.992.967	70,82	Tidak tercapai	Rp. -

Sumber data: Manager Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu

Berdasarkan Tabel 1.5 terlihat besaran insentif yang ada di Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2018 insentif yang didapatkan karyawan sebesar Rp. 60.000.000, lalu pada tahun kedua yaitu tahun 2019 karyawan mendapatkan insentif yang sama sebesar Rp. 60.000.000, akan tetapi kemudian ditahun terakhir 2020 pegawai mendapatkan insentif tidak sesuai aturan hal ini disebabkan tidak tercapainya target yang telah ditentukan oleh Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu. Hal ini menunjukkan terjadi suatu permasalahan ditahun terakhir yang menyebabkan insentif diberikan tidak sesuai aturan. Pada Tabel 1.5 membahas mengenai laporan pencapaian target di tiga tahun terakhir yang ada di Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu. Selain itu pada kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu terdapat fasilitas yang diberikan kepada pegawai yang berupa mobil, motor, mesh pegawai, serta tempat ibadah yang berupa mushola untuk menunjang segala kegiatan yang ada dalam kantor ini, serta karyawan mendapatkan tunjangan yang berupa, asuransi kesehatan, THR.

Berdasarkan uraian yang ada, penulis merasa tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul “ Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu” dengan studi kasus yang ditujukan kepada karyawan Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

1. Budaya kerja pada pusat pengelolaan pendapatan daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu masih kurang baik dapat dilihat pada hasil pra survey yang menunjukkan bahwa selalu bersedia mendengarkan dan dapat menerima kritik dengan baik dari sesama rekan kerja.
2. Pada hasil pra survey menunjukkan bahwa adanya ketidakpuasan dari pegawai karena kompensasi yang diberikan oleh kantor tidak sesuai dapat dilihat dari insentif yang diberikan tidak sesuai aturan sehingga membuat kinerja pegawai menurun.
3. Terjadi suatu penurunan realisasi pencapaian kinerja pada tahun terakhir 2020 hal ini disebabkan oleh insentif yang tidak bisa di berikan sesuai aturan kepada pegawai yang menyebabkan pegawai kurang semangat melakukan pekerjaan yang berdampak langsung pada kinerja pegawai.

1.2.2. Perumusan Masalah

1. Bagaimana Budaya Kerja pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.
2. Bagaimana Kompensasi pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.

3. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.
4. Bagaimana pengaruh Budaya Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.
5. Bagaimana pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.
6. Bagaimana pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Budaya Kerja dan Kompesasi Terhadap Kinerja Pegawai yang ada pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu, Serta menyimpulkan hasil penelitian untuk memberi saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Budaya Kerja pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.
2. Untuk mengetahui Kompensasi pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.
3. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.
6. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.

1.2 Kegunaan Penelitian

1.2.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan informasi dan saran dalam memecahkan masalah yang timbul, sehingga pada akhirnya dapat membantu pihak-pihak yang berkepentingan didalam Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah

Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu terutama didalam teori budaya kerja, kompensasi dan kinerja pegawai.

1.2.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat manfaat bagi pihak yang berkepentingan diantaranya adalah :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman dalam meneliti permasalahan yang sama yang terjadi dilapangan tentang Budaya kerja, Kompensasi dan Kinerja pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.

2. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan menjadi referensi akademik, khususnya tentang minat beli, serta dapat menjadi pelengkap informasi yang berguna bagi penelitian selanjutnya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting yang ada didalam suatu organisasi karena berperan penting dalam suatu organisasi/perusahaan untuk penggerak semua aktifitas jalannya suatu perusahaan. Maka dari itu perannya sangat penting dan harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu mencapai keberhasilan individu, organisasi dan masyarakat secara efektif dan efisien. Untuk mewujudkan maka pengelolaan Sumber Daya Manusia menjadi sangat penting dan mengelola Sumber Daya Manusia melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Berikut pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli diantaranya.

Menurut Hasibuan (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut I Komang Ardana (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Berdasarkan pendapat para ahli bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang mengelola sumber daya manusia agar mampu berfikir dan bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2016) sebagai berikut :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemeliharaan standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut Sedarmayanti (2017) sebagai berikut :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang SDM untuk memastikan organisasi memiliki SDM bermotivasi dan berkinerja tinggi, dilengkapi menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dan hubungan antar karyawan agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah membantu perusahaan atau organisasi untuk mendapatkan SDM yang mempunyai motivasi dan berkinerja tinggi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Fungsi Manajemen sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan.
Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, hubungan kerja, integarasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan yang efektif.

3. *Pengarahan (Directing)*
Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar semua tugasnya dikerjakan dengan baik.
4. *Pengendalian (Controlling)*
Kegiatan mengendalikan semua karyawan untuk menaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana, apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan diadakan perbaikan, pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, prilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. *Pengadaan (Procurement)*
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. *Pengembangan (Development)*
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. *Kompensasi (Compensation)*
Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintahan dan berdasarkan internal an eksternal konsistensi.
8. *Pengintegrasian (Integration)*
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
9. *Pemeliharaan (Maintenance)*
Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang

berdasarkan kebutuhan Sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja terakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang no. 12 tahun 1964.

Menurut Edy Sutrisno (2016) ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menerapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu mencapai tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan tugas nya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana. Bila terdapat penyimpangan akan diadakan Tindakan perbaikan dan atau

penuempurnaan. Pengendalian karyawan, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan / keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan. Sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan fungsi-fungsi diatas peneliti menyimpulkan bahwa fungsi SDM yang bertujuan untuk mengelola sumber daya yang efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi.

2.2. Budaya Kerja

2.2.1. Pengertian Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Hal itu yang dikemukakan oleh :

Moeljono dalam Widya Aryanti Sapitri (2017) mengemukakan bahwa Budaya Kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diperaktikan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan perusahaan atau organisasi.

Mangkunegara dalam Widya Aryanti Sapitri (2017) mengidentifikasikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Nawawi dalam Adrianus Ibori (2018) menjelaskan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan definisi budaya kerja diatas dari para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan nilai-nilai atau kebiasaan yang dianut dalam sebuah organisasi untuk menjadikan pedoman perusahaan atau organisasi demi mencapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan atau organisasi.

2.2.2. Terbentuknya Budaya Kerja

Untuk menciptakan budaya kerja yang selaras dengan tujuan organisasi sangat diperlukan waktu yang cukup lama karena budaya kerja tidak terbentuk begitu saja di setiap organisasi, sehingga diperlukan pembentukan manajemen yang ideal sesuai organisasi dan tidak bisa dipisahkan dari dukungan budaya kerja.

Menurut Robbins dalam Adrianus Ibori (2018) menjelaskan bagaimana budaya kerja dibangun dan dipertahankan, ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pimpinannya. Selanjutnya budaya kerja ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pegawai. Tindakan pimpinan ini akan sangat berpengaruh terhadap

perilaku yang dapat diterima baik dan yang tidak baik. Bagaimana bentuk sosialisasi akan tergantung pada kesuksesan yang dicapai dalam menerapkan nilai-nilai dalam proses seleksi. Secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang pada akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan, meskipun perubahan budaya kerja memakan waktu.

Menurut Moekijat dalam Adrianus Ibori (2018) cakupan makna setiap nilai budaya kerja yaitu :

1. Disiplin, perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan atau organisasi. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
2. Keterbukaan, kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan/organisasi.
3. Saling menghargai, perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
4. Kerjasama, kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari sesama mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan/organisasi.

Menurut Wolsley dalam Elki Sriwi Utami (2019) menjelaskan bahwa dengan adanya budaya kerja pada organisasi maka :

1. Orang menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, terbuka bagi gagasan baru dan fakta baru dalam usaha untuk mencari kebenaran yang seobjektif mungkin.
2. Akan mudah memecahkan masalah secara mandiri dengan bantuan keahliannya, berdasarkan metode ilmu pengetahuan dengan pemikiran kritis, kreatif, dan tidak menghargai penyimpangan dan tantangan.
3. Berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadi dengan kebiasaan sosial.

Berdasarkan para ahli bisa di simpulkan terbentuknya budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi masalah.

2.2.3. Fungsi Budaya Kerja

Menurut Robins dalam Elki Sriwi Utami (2019) ada lima fungsi budaya kerja yaitu :

1. Berperan menetapkan batasan.
2. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.

5. Sebagai mekanisme control dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

Menurut Tika dalam Elki Sriwi Utami (2019) fungsi budaya kerja yaitu :

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain
Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
2. Sebagai perekat bagi pegawai dalam suatu organisasi
Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari pegawai, mereka bangga sebagai karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Para pegawai mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggung jawab atas kemajuan organisasi atau perusahaan.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial
Hal ini menggambarkan dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.
4. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai
Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya pegawai oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan kearah yang sama.
5. Sebagai integrator
Budaya kerja dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar dimana setiap unit terdapat sub-sub baru. Demikian pula dapat di persatukan kegiatan para anggota perusahaan atau organisasi yang terdiri dari sekumpulan individu yang memiliki latar belakang budaya yang berbeda.
6. Membentuk perilaku bagi para karyawan
Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.
7. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi
Masalah utama yang sering dihadapi organisasi adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal.
8. Sebagai acuan dalam perencanaan perusahaan
Fungsi budaya kerja adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentu posisi yang akan dikuasai perusahaan tersebut.

9. Sebagai alat komunikasi
Berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya.

Menurut Robbins dan Judge dalam Rasmulia Sembiring (2020) fungsi budaya kerja yaitu:

1. Memiliki peran sebagai penentu batas-batas.
2. Dapat memuat rasa identitas bagi anggota organisasi.
3. Dapat memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu.
4. Untuk meningkatkan stabilitas sistem sosial.
5. Memiliki fungsi sebagai mekanisme *sense-marking*, serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli fungsi budaya kerja bisa disimpulkan untuk menyusun perencanaan, alat komunikasi antara atasan dan bawahan, membentuk perilaku pegawai.

2.2.4. Indikator Budaya Kerja

Menurut Nurhadijah (2019) indikator budaya kerja yaitu :

1. Disiplin
Perilaku yang selalu berlandaskan pada peraturan atau norma yang berlaku didalam atau diluar perusahaan. Setiap karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan menjalankan semua tata tertib dengan baik dan tanggung jawab.
2. Keterbukaan
Kesiapan dalam memberi dan menerima informasi yang benar dari sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan. Sikap keterbukaan ini adalah kemampuan dalam mengungkapkan pendapat serta perasaan secara langsung dan jujur.
3. Saling menghargai
Sikap atau perilaku yang menghargai setiap individu, tugas dan tanggung jawab dari orang lain sesama mitra kerja.
4. Kerja sama
Untuk memberi atau menerima kontribusi kepada mitra kerja didalam mencapai tujuan perusahaan.

2.3. Kompensasi

2.3.1. Pengertian Kompensasi

Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, oleh karena itu seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan / organisasi, oleh karena itu perusahaan / organisasi memberikan penghargaan terhadap kinerja pegawai yaitu dengan memberikan kompensasi.

Berikut pengertian kompensasi menurut beberapa para ahli diantara lain sebagai berikut :

Menurut A Sitohang dalam Widya Aryanti Sapitri (2017) mengemukakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap karyawan.

Menurut Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pedapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan Sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Menurut Kasmir (2019) Kompensasi Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli bisa disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawannya merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

2.3.2. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019) ada beberapa tujuan kompensasi :

1. Ikatan kerja sama
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Pegawai harus mengerjakan tugas tugasnya dengan baik sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati
2. Kepuasan kerja
Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.
6. Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai akan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah
Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Kasmir (2019) ada beberapa tujuan kompensasi :

1. Memberikan hak pegawai
Artinya kompensasi harus diberikan karena merupakan hak karyawan atas jerih payahnya atas bekerja. Dalam hal ini pemberian kompensasi merupakan kewajiban setiap perusahaan atau organisasi kepada pegawainya.
2. Memberikan rasa keadilan
Artinya pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuannya besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya. Penentuan kompensasi dilakukan tanpa ada diskriminasi dan apa adanya akan memberikan rasa keadilan. Karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga semangat dan motivasi kerja pegawai akan meningkat.
3. Memperoleh pegawai yang berkualitas
Artinya dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan. Pelamar yang memiliki kualifikasi yang tinggilah yang paling banyak melamar. Sebaliknya jika kompensasi yang dibayarkan kurang atau tidak menarik, maka akan memperoleh pegawai yang kurang memiliki kualifikasi atau tidak berkualitas.
4. Mempertahankan Pegawai
Artinya dengan pemberian kompensasi yang sesuai atau layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar. Dengan kompensasi yang sesuai maka pegawai akan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bahkan ti,bul akan ketakutan akan dikeluarkan jika bekerja

dengan tidak baik. Pada akhirnya *turnover* pegawai juga dapat diminimalkan, karyawan terus bekerja sampai pensiun.

5. Menghargai Pegawai
Pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa pegawai. Dengan kompensasi yang sesuai dan wajar pegawai akan merasa dihargai atas segala jerih payahnya. Dengan bekerja sebaik-baiknya maka tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai sehingga memajukan suatu organisasi.
6. Pengendalian biaya
Dengan pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi pegawai. Hal ini dapat terjadi karena dengan pembayaran kompensasi yang tidak wajar dan tidak sesuai dengan aturan, maka akan menimbulkan tingkat *turnover pegawai*.
7. Memenuhi peraturan pemerintah
Adanya pemberian yang sesuai dengan kebijakan pemerintah, berarti ikut mendukung program pemerintah. Dengan mematuhi peraturan pemerintah, akan terhindar dari berbagai bentuk sanksi yang mungkin terjadi. Bagi organisasi yang tidak memberikan kompensasi berdasarkan peraturan pemerintah maka akan dikenakan sanksi yang pada akhirnya akan merusak citra perusahaan atau organisasi.
8. Menghindari konflik
Artinya dengan kompensasi perselisihan atau pertentangan antar pegawai dengan organisasi atau karyawan dengan karyawan, dapat diminimalkan jika kompensasi dibayar secara layak dan wajar sesuai aturan yang berlaku. Namun sebaliknya jika kompensasi tidak dibayar secara layak dan wajar serta tidak sesuai aturan yang berlaku, maka akan menimbulkan konflik yang pada akhirnya akan merugikan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kepada pegawai, sehingga dapat diperoleh karyawan yang handal dan berkualitas, serta mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, hal tersebut akan meningkatkan produktivitas organisasi sehingga dapat memungkinkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.

2.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Edy Sutrisno (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Tingkat biaya hidup
Kompensasi yang diterima seorang pegawai baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum pegawai yang tinggal di kota besar akan jauh

berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi pegawai yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda. Bila perusahaan tidak tanggap terhadap fluktuasi biaya hidup dalam menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat di bayangkan akan terjadi pengolakan dalam perusahaan, berkembangnya rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah. Situasi demikian dapat membahayakan keberadaan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya.

2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.

Dewasa ini transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui. Bila tempat kompensasi yang berikan kepada pegawai lebih rendah dari yang dapat diberikan perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan pegawai, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial akan meninggalkan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kompensasi yang diberikan terlampau tinggi, juga membawa dampak buruk, karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensai rata-rata yang berlaku. Untuk meniadakan hal negatif seperti ini, maka perusahaan perlu selalu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku di perusahaan-perusahaan lain, agar pegawai dan perusahaan tidak ada dirugikan.

3. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi bagi para pegawai nya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para pegawai. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawan tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila pegawai bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada pegawai.

4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para pegawai. Pegawai yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapat imbalan kompensasi yang lebih rendah.

5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan pada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para pegawai. Bila hal ini tidak dilaksanakan, maka perusahaan ini akan termasuk perusahaan yang tidak memenuhi peraturan pemerintah. Realita banyak perusahaan yang mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam hal pemberian kompensasi pada para pegawai. Oleh karena itu, sangat diperlukan peranan serikat pekerja sebagai jembatan antara pegawai dengan perusahaan. Di sini letak kaitan pemberian kompensasi seharusnya memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relative semakin besar.
2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan
Apabila 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 relatif kecil.
3. Serikat buruh atau organisasi pegawai
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan 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 jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya akan kecil.
5. Pemerintah dengan undang-undang dan Keppres
Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenangnya.
6. Biaya hidup/*cost of living*

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

7. Posisi jabatan pegawai
Pegawai yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang lebih kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.
9. Kondisi perekonomian nasional
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*discqueshed unmployement*)
10. Jenis dan sifat pekerjaan
Jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial dan keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kompensasi terdiri dari tingkat biaya hidup, kemampuan, dan jenis serta sifat pekerjaannya.

2.3.4. Indikator Kompensasi

Melayu S.P Hasibuan dalam Widya Aryanti Sapitri (2017) mengemukakan bahwa indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung (*Direct Compensation*)
 - a. Gaji / upah
 - b. Bonus
 - c. Insentif
2. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)
 - a. Asuransi
 - b. Tunjangan

c. Fasilitas

2.4. Kinerja Pegawai

2.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *lever of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Menurut Kasmir (2019) Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Jackson dan Mathis dalam buku Priansa (2018) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Rivai dan Sagala dalam buku Priansa (2018) kinerja adalah perilaku yang nyata yang dilakukan setiap orang nya sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran nya dalam organisasi.

Menurut Bernardin dan Russel dalam buku Priansa (2018) kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Berdasarkan pendapat para ahli maka yang dimaksud dengan kinerja adalah perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau dikerjakan pegawai.

2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai :

1. Kemampuan Individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan intervensional, dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seseorang pegawai mempunyai kinerja yang baik.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu walaupun jika pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk

mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya atau usaha.

3. Lingkungan Organisasional

Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, serta manajemen.

Menurut Milkovich dan Boudreau dalam buku Priansa (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai :

1. Kemampuan (*Ability*)

Merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu :

a. Kemampuan fisik

Merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan, yaitu berupa faktor kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, keluwesan eksten, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina.

b. Kemampuan Mental / Intelektual

Merupakan kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan intelektual seperti kecerdasan *numeric*, pemahaman *verbal*, kecepatan perceptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan.

2. Motivasi (*Motivation*)

Merupakan ketersediaan untuk mengeluarkan tingkat apa yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

3. Peluang (*opportunity*)

Berkaitan dengan peluang yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan, karena adanya halangan yang akan menjadi rintangan yang akan bekerja meliputi dukungan lingkungan kerja, dukungan peralatan kerja, ketersediaan bahan dan suplai yang memadai kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung, cukup informasi untuk mengambil keputusan dan waktu kerja yang memadai untuk bekerja dengan baik.

Berdasarkan pendapat para ahli bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan individual, usaha yang dicurahkan, dan motivasi.

2.4.3. Penilaian Kinerja Pegawai

Organisasi yang kompetitif akan selalu meningkatkan kinerja dan produktivitasnya melalui konsistensi menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan keunggulan kompetitif yang dimiliki organisasi tersebut.

Penilaian kinerja pegawai menurut Mondy dan Noe dalam buku Priansa (2018) merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Penilaian kinerja pegawai menurut Cascio dalam buku Priansa (2018) merupakan suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu maupun kelompok.

Penilaian kinerja pegawai menurut Hasibuan (2019) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas bahwa Penilaian kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besar penilaian kinerja pegawainya.

2.4.4. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi dan mempertimbangkan pegawai yang dinilainya. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 25 ayat 1 menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai yaitu :

1. Orientasi Pelayanan
2. Komitmen
Komitmen berkaitan dengan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.
3. Inisiatif (*Initiative*)
Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
4. Kerjasama (*Cooperation*)
Kerjasama berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.
5. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan suatu keterampilan praktis yang mencakup kemampuan seseorang atau sebuah organisasi untuk memimpin atau membimbing seluruh organisasi.

2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Nur Amelina Masturina (2019), Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengelola di Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung	Variabel: Budaya kerja(X1), kompensasi (X2), kinerja(Y)	Budaya kerja : 1. Disiplin 2. Keterbukaan 3. Saling menghargai 4. Kerja sama Kompensasi : 1. Menepatan upapah 2. Dasar penentuan upah Kinerja karyawan : 1. Kuntitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Kecepatan dalam melaksanakan tugas 4. Ketepatan dalam melaksanakan tugas 5. Jumlah kecelakaan kerja 6. Jumlah produk yang terjual 7. Jumlah keuntungan 8. Kepuasan 9. Efisiensi 10. Efektivitas 11. Jumlah konsumen	Metode kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya kerja dan kompensasi terhadap kinerja pengelola berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan dan diolah menggunakan SPSS 16 maka peneliti menemukan hasil dan dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pengelola di BTM Surya Madinah Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan dengan uji parsial. 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pengelola di BTM Surya Madinah Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan dengan uji parsial. 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan kompensasi secara sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pengelola di BTM Surya Madinah Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan dengan uji simultan.
2	Widya Aryanti Sapitri (2017), Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Pada Sentra Industri Konveksi di Kecamatan Soreang Kabupaten Bandung	Variabel: Budaya kerja(X1), kompensasi(X2), kinerja karyawan(Y)	Budaya Kerja : Menurut Robbins (2016) 1. Dukungan dan kerja terhadap kualitas. 2. Tanggung jawab karyawan karyawan pekerjaan. 3. Berani nagmbil resiko.	Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja, kompensasi dan kinerja pegawai UKM konveksi di Kecamatan Soreang Kabupaten Bandung dapat dikatakan baik. Budaya kerja dan Kompensasi memberikan pengaruh kuat terhadap peningkatan kinerja UKM yaitu sebesar 62%. Pengaruh

No	Nama peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			Kompensasi : Menurut : Melayu Hasibuan (2017) Kompensasi langsung: 1. Gaji atau Upah. 2. Bonus 3. Insentif Kompensasi tidak langsung : 1. Asuransi 2. Tunjangan 3. Fasilitas Kinerja : Menurut Irham Fahmi : 1. Penjualan 2. Produktivitas		variabel yang paling kuat adalah kompensasi dengan koefisien sebesar 38,7%. Sedangkan budaya kerja sebesar 23,3%, dan sisanya adalah variabel lain yang tidak diteliti.
3	Ibori, Adriniaus (2018), Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT bank CIMB Niaga Tbk Cabang Malang	Variabel: Kompensasi(X1), Budaya kerja(X2), Kinerja karyawan(Y1)	Kompensasi menurut Herzberg (2012) : 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Lingkungan pekerjaan 4. Pengakuan Budaya kerja menurut Dorfman (2004) : 1. Pengungkapan persyaratan dan petunjuk 2. Mentaati prosedur dan instruksi secara tepat 3. Pentingnya peraturan dan tatanan 4. Manfaat prosedur operasional 5. Kejelasan petunjuk operasional 6. Sikap disiplin 7. Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan 8. Kebiasaan bekerja	Metode Kuantitatif	Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Cimb Niaga Cabang Malang, pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Cimb Niaga Cabang Malang, pengaruh kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Cimb Niaga Cabang Malang. Populasi berjumlah 100 orang. Sampel penelitian sebanyak 45 orang. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Cimb Niaga Cabang Malang, yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Nama peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			sama Kinerja Karyawan menurut Dharma (2003) : 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Waktu		
4	Wahyu Firmansyah Hasing dan Sulkarnain (2019), Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Makasar.	Variabel : Budaya Kerja(X1), Kompensasi (X2), Etos Kerja(X3), Kinerja Karyawan (Y)	Budaya Kerja menurut Tampubolon: 1. Integritas 2. Profesional 3. Dukungan Manajemen 4. Inovasi 5. Komunikasi Etos Kerja menurut Tasmara : 1. Menghargai waktu 2. Tangguh dan Pantang menyerah 3. Keinginan untuk mandiri 4. Penyesuaian diri Kompensasi menurut Hasibuan : 1. Gaji/Upah 2. Bonus 3. Komisi 4. Asuransi Kinerja karyawan menurut Robert L Mathis : 1. Kualitas Output 2. Kuantitas Output 3. Jangka waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerjasama	Metode Analisis Regresi Linier	Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik etos kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Etos kerja dan kinerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab dengan adanya Etos kerja dan kinerja yang baik akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja menurun, maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.
5	Andi Syahputra Nasution, Saeful Bahri (2022), Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan dan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan	Variabel : Budaya Kerja (X1), Pelatihan (X2), Kompensasi (X3), Kinerja	Budaya Kerja : 1. Disiplin 2. Keterbukaan 3. Tanggung Jawab Pelatihan : 1. Efektifitas 2. Biaya 3. Ketepatan	Metode Pendekatan Asosiatif dan Kuantitatif	Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu

No	Nama peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Kabupaten Labuhanbatu Utara	Pegawai (Y)	4. Prinsip-prinsip pembelajaran Kompensasi : 1. Gaji 2. Bonus 3. Fasilitas 4. Insentif		Utara. Responden pada Penelitian ini berjumlah 43 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka kesimpulan yang diperoleh erdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Budaya Kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yang ditunjukkan dari hasil thitung $(0,767) > t_{tabel}$ $(2,021)$ dengan Nilai signifika n $0,000 < 0,05$ yang artinya Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Pelatihan (X2) terhadap variabel kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yang ditunjukkan dari hasil t_{hitung} $(1,170) > t_{tabel}$ $(2,021)$ dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$ yang artinya Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Kompensasi (X3) terhadap variabel kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yang ditunjukkan dari hasil thitung $(0,285) > t_{tabel}$ $(2,021)$ dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$ yang artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari Uji Fhitung adalah $0,793$ dengan probabilitas sig $0,005 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Budaya Kerja (X1),

No	Nama peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar 0,494 atau 49,4% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja (Y) dengan Budaya Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3) adalah rendah, sedangkan isanya 50,6% variabel – variabel lain yang tidak diteliti oleh peliti.

2.6. Kerangka Berfikir

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya kerja dan kompensasi di kalangan pegawai, di mana Budaya Kerja adalah pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat dipraktikkan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan perusahaan atau organisasi. Menurut Nurhadijah (2019) indikator budaya kerja yaitu : Disiplin, Keterbukaan, Saling menghargai, Kerja sama. Sedangkan kompensasi semua pedapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi bebentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan Sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Indikator kompensasi Melayu S.P Hasibuan dalam Widya Aryanti Sapitri (2017) mengemukakan bahwa indikator kompensasi adalah sebagai Kompensasi langsung (*Direct Compensation*) yang meliputi Gaji / upah, Bonus, Insentif, Asuransi, Tunjangan, Fasilitas.

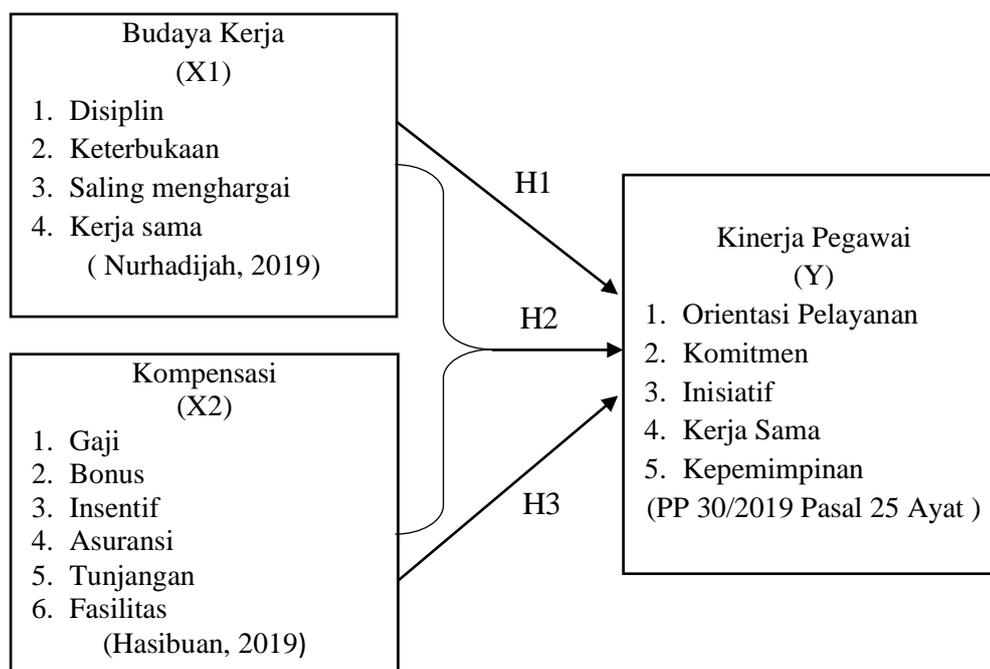
Berdasarkan dari diagram diatas terdapat variabel independen yaitu Budaya kerja (X1) dan Kompensasi (X2). Kedua variabel tersebut secara simultan akan mempengaruhi terhadap variabel dependent yaitu kinerja prgawai (Y). Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Nur Amelina Masturina (2019) dengan penelitian PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENGELOLA DI BAITUT TAMWIL MUHAMMADIYAH SURYA MADINAH TULUNGAGUNG, Didapatkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja

dan kompensasi secara sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pengelola di BTM Surya Madinah Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan dengan uji simultan.

Kerangka Berpikir merupakan sebuah model atau juga gambaran yang berupa konsep yang didalamnya itu menjelaskan mengenai suatu hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Berdasarkan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka dihasilkan kerangka berpikir yang berupa asosiatif :

Variabel X1 : Budaya kerja
 Variabel X2 : Kompensasi
 Variabel Y1 : Kinerja Pegawai

Diagram Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.7. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, hipotesis dalam penelitian ini mengenai pengaruh antara 2 variabel yang harus diuji kebenarannya sesuai dengan data yang diperoleh dalam penelitian ini. Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah, maka penulis merumuskan hipotesis penelitiannya sebagai berikut :

- H1 Diduga Budaya Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.
- H2 Diduga Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.

H3 Diduga Budaya Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Verifikatif bersifat Eksplanatory survey yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Dengan mengumpulkan data-data dan informasi dari kantor Instansi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah budaya kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian verifikatif menggunakan statistik inferensial.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah variabel independent Budaya Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan variabel dependent Kinerja Pegawai (Y). Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individu atau perorangan sehingga data yang akan digunakan atau diolah dalam penelitian ini berasal dari responden individu yaitu pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individual yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu bagian PNS yang berjumlah 14 orang.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu yang beralamat di jl. Jend Sudirman komp. Perkantoran Pemda Telp./Fax (0266) 434225 Palabuhanratu Sukabumi.

3.3. Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif yang meliputi :

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara atau berupa uraian atau penjelasan mengenai budaya kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, atau data yang berupa angka-angka yang dalam penelitian ini berupa data tingkatan absensi, data gaji dan insentif, serta data kinerja pegawai selama

tahun 2018 sampai tahun 2020 pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti yang berasal dari observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner yang disebarakan kepada pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, situs website di internet, penelitian terdahulu serta penyedia data pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel dibutuhkan untuk menentukan indikator, ukuran, skala, data dari variabel yang terikat dengan penelitian. Dalam proses penelitian ini variabel-variabel yang digunakan adalah :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel Bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang menjadi penyebab timbulnya variabel yang lainnya (Sugiyono, 2017). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya Kerja (X1) dan Kompensasi (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang keadaannya dipengaruhi oleh variabel independent (Sugiono, 2017). Variabel terikat (*Dependent*). Yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.

Variabel	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Skala Pengukuran
Budaya Kerja (X1)	1. Disiplin	1. Mentaati peraturan yang ada 2. Mentaati tata tertib 3. Patuh dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal
	2. Keterbukaan	1. Terbuka saat berkomunikasi 2. Menanggapi setiap pendapat 3. Menerima kritik dan saran	Ordinal
	3. Saling menghargai	1. Menghargai masukan dan pendapat oranglain 2. Menciptakan sikap toleransi	Ordinal

Variabel	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Skala Pengukuran
		3. Memberikan pujian pada anggota tim	
	4. Kerja sama	1. Mampu bekerjasama dalam tim 2. Saling membantu dalam mencapai tujuan 3. Memiliki hubungan yang baik dengan tim	Ordinal
Kompensasi (X2)	1. Gaji	1. Gaji yang diterima memenuhi kebutuhan keluarga 2. Gaji diberikan tepat waktu 3. Gaji yang diterima sesuai golongan	Ordinal
	2. Bonus	1. Bonus diberikan secara adil 2. Bonus sesuai dengan pekerjaan yang diberikan 3. Bonus sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan	Ordinal
	3. Insentif	1. insentif yang diberikan sesuai dengan aturan 2. insentif yang diberikan memotivasi karyawan 3. pemberian insentif secara adil dan merata	Ordinal
	4. Asuransi	1. Dapat menggunakan asuransi kesehatan dengan mudah 2. Asuransi yang diterima sesuai dengan tingkat golongan 3. Asuransi yang diterima sesuai dengan kebutuhan	Ordinal
	5. Tunjangan	1. Kantor memberikan tunjangan sesuai dengan aturan 2. Tingkat kesesuaian tunjangan dengan kebutuhan karyawan 3. Pemberian tunjangan sesuai dengan golongan	Ordinal
	6. Fasilitas	1. Fasilitas yang diterima sesuai dengan kebutuhan 2. Fasilitas yang diterima dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan 3. Fasilitas yang tersedia dapat digunakan dengan mudah	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Orientasi Pelayanan	1. Memiliki semangat membantu orang lain baik internal maupun eksternal 2. Memberikan pelayanan terbaik dengan memberikan kualitas pekerjaan melalui standar pekerjaan yang ditetapkan 3. Selalu mendahulukan kepentingan bersama dari kepentingan pribadinya	Ordinal
	2. Komitmen	1. Fokus menyelesaikan tugas, walaupun tidak ada atasan 2. Bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab 3. Dalam menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	Ordinal
	4. Inisiatif	1. Mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja 2. Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut 3. Berinisiatif untuk mengerjakan pekerjaan dengan efektif	Ordinal
	5. Kerja Sama	1. Dapat bekerja sama dengan rekan kerja bagian divisi yang berbeda 2. Dapat bekerja sama dengan rekan kerja pada	Ordinal

Variabel	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Skala Pengukuran
		departemen lain 3. Kompak dan saling menghargai	
	4. Kepemimpinan	1. Menjadi teladan bagi rekan kerja atau bawahan 2. Dapat membimbing rekan kerja atau bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Mampu merencanakan, mengelola pelaksanaan pencapaian, perencanaan serta mengevaluasi tugas	Ordinal

1.5. Metode Penarikan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PNS yang bekerja di Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu yang berjumlah 14 pegawai.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode Sampel Jenuh/Sensus. Menurut sugiyono (2017) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel,

1.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Berikut merupakan metode pengumpulan data yang ditentukan berdasarkan sumber data, antara lain :

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh oleh peneliti secara langsung tanpa perantara. Pengumpulan data primer dilakukan dengan observasi langsung serta menyebarkan kuisioner dan wawancara. Kuisioner penelitian ditunjukkan kepada pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.2 Skala Likert

Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup Setuju	CS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2017)

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh dan dikumpulkan peneliti secara tidak langsung. Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui buku, jurnal, situs website di internet, penelitian terdahulu serta penyedia data pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan alat ukur tes dalam kuisioner. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak. Data dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel, metode yang dilakukan dalam uji validitas ini yaitu menggunakan Korelasi Product Moment Pearson. Menurut sugiyono (2017) Korelasi Product Moment Pearson menggunakan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{[\sum X^2 - (\sum X)^2] - [\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

Keterangan :

r = Nilai koefisien pearson

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi Y

$\sum xy$ = Jumlah hasil antara variabel X dan variabel Y

Kriteria keputusan uji validitas, sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) uji reliabilitas adalah sebuah uji untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reliabilitas *alfa cronbach* :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Nilai reliabilitas

k = Banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = Jumlah varians

σt^2 = Varians total

Tabel 3.3 Kriteria penelitian terhadap koefisien α Cronbach

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

3.7 Pengolahan Data/Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden pada penerapan budaya kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, maka digunakan metode deskriptif untuk memahami data. Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono (2017).

Tanggapan responden dihitung dengan menggunakan rumus tanggapan responden sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan variabel tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

3.7.2 Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval Menggunakan Method Successive Interval (MSI)

Salah satu syarat dari statistik parametrik adalah skala datanya harus interval. Dalam penelitian ini didapatkan data ordinal. Untuk mengubah data ordinal ke interval dilakukan kovers atau menaikkan skala data penelitian ordinal ke skala interval dengan metode suksesif. Menurut Serdamayanti dan Syarifudin Hidayat (2017) Method Successive Interval dinyatakan bahwa metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval. Berdasarkan konsep tersebut dapat ditinjau bahwa MSI merupakan alat untuk mengubah data ordinal menjadi interval. Transformasi data ordinal ke data interval bertujuan agar data dapat berdistribusi normal atau homogeny yang selanjutnya dapat dilakukan pengolahan data atau permodelan regresi menggunakan SPSS 25 yang di dalamnya meliputi regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi R^2 square, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Pada hasil transformasi data tersebut. Untuk transformasi data ordinal ke data interval yang disediakan oleh aplikasi STAT97.

Dalam proses transformasi data MSI tersebut, peneliti menggunakan bantuan *Additional Instrumen (Add-in)* pada *Microsoft Excel*. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam penggunaan MSI tersebut, diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1 Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarakan.

- 2 Setiap butir pernyataan telah menentukan *frekuensi (f)* dari jawaban responden yang menjawab skor 1-5 untuk setiap item pernyataan.
- 3 Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebutkan proporsi.
- 4 Setelah mendapatkan proporsi, selanjutnya menentukan proporsi kumulatif dengan cara menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan per kolom skor.
- 5 Menentukan nilai Z setiap pf (proporsi frekuensi) yang diperoleh dengan menggunakan tabel distribusi normal.
- 6 Menentukan skala (*scale value = SV*) untuk setiap skor jawaban yang di peroleh menggunakan tabel tinggi densitas.
- 7 Menentukan skala dengan menggunakan rumus persamaan sebagai berikut :

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - (\text{Density at Upper Limit})}{\text{Area Below Upper Limit} - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

Keterangan :

Density at Lower Limit = Kedapatan batas bawah

Density at Upper Limit = Kedapatan batas atas

Area Below Upper Limit = Daerah di bawah batas atas

Area Below Lower Limit = Daerah di bawah batas bawah

- 8 Setelah menentukan SV maka nilai skala ordinal ke interval, yaitu nilai SV yang nilainya terkecil (harga negatif terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu). Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan nilai transformasi adalah sebagai berikut :

Transformed Scale Value

$$Y = SV + |SV_{\min}| + 1$$

- 9 Setelah mendapatkan nilai dari Transformed Scale Value, nilai tersebut adalah nilai skala interval. hasil dari transformasi data ordinal kedata interval dengan bantuan aplikasi *Additional Instrument(Add-ins)* pada *Microsoft Excel*.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*Independent*) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel

terikat (*Dependent*). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (*Independent*) terhadap variabel terikat (*Dependent*) Ghozali, 2018. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
 α = Bilangan Konstanta
 $\beta_1 X_1 + \beta_2$ = Koefisien regresi dari budaya kerja dan kompensasi
 X_1 = Variabel Bebas Budaya Kerja
 X_2 = Variabel Bebas Kompensasi
 e = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi proses peningkatan kinerja karyawan

3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi R_{square}

Koefisien determinasi (r square) merupakan suatu analisis yang dapat digunakan untuk memprediksikan seberapa besar kontribusi antara variabel Independent (variabel X) dengan variabel Dependent (variabel Y). Koefisien determinasi dinyatakan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Korelasi

3.8 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018) Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary lest square*. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependent, sedangkan dalam variabel independent berjumlah lebih dari satu. Untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik, diantaranya uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Basuki dan Prawoto (2016), uji normalitas residual digunakan untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi secara normal.

Hipotesis dalam uji normalitas adalah :

$H_0 = 0$ error term / disturbance berdistribusi normal

$H_1 \neq 0$ error term / disturbance tidak berdistribusi normal

Menurut Zulfikar (2016), uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal jika hasil uji menunjukkan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa residual berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas Ghozali (2018). Adapun dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. Jika nilai korelasi $\geq 0,80$ maka H_0 ditolak, sehingga ada masalah multikolinearitas.
2. Jika nilai korelasi $\leq 0,80$ maka H_0 diterima, sehingga tidak ada masalah multikolinearitas.

3.8.3 Uji Heteroskodasitas

Uji heteroskodasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi keberadaan heteroskodasitas dapat dilakukan dengan cara uji *harvey*. Uji Harvey yaitu meregresikan nilai absuluteresidual terhadap variabel *independent* Ghozali (2018). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai *p value* $\geq 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga ada masalah heteroskodasitas.
2. Jika nilai *p value* $\leq 0,05$ maka H_0 diterima, sehingga tidak ada masalah heteroskodasitas.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Hipotesis Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas (budaya kerja dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial. Menurut Sugiyono (2017) rumus untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

r = Korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

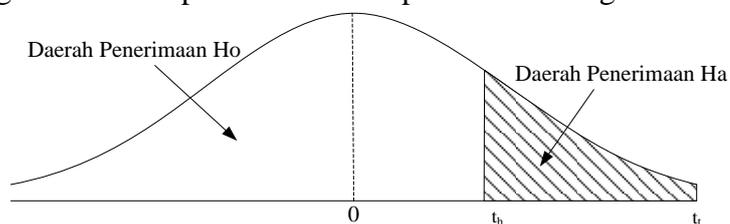
n = Jumlah sampel

t = Tingkat signifikan (t_{hitung}) yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel.

Selanjutnya hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka artinya H_0 diterima dan H_a ditolak

Adapun gambar kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

3.9.2 Uji Hipotesis Signifikan Simultan (uji f)

Uji f pada dasarnya digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (budaya kerja dan kompensasi) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai) pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Sukabumi II Palabuhanratu. Menurut Sugiyono (2017) uji f di definisikan dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

- n = jumlah sampel
- k = Jumlah Variabel Independent
- R^2 = Koefisien Determinasi

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan ketentuan sebagai berikut :

Kriteria Uji :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian/hasil pengumpulan data

4.1.1. Sejarah Umum Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu

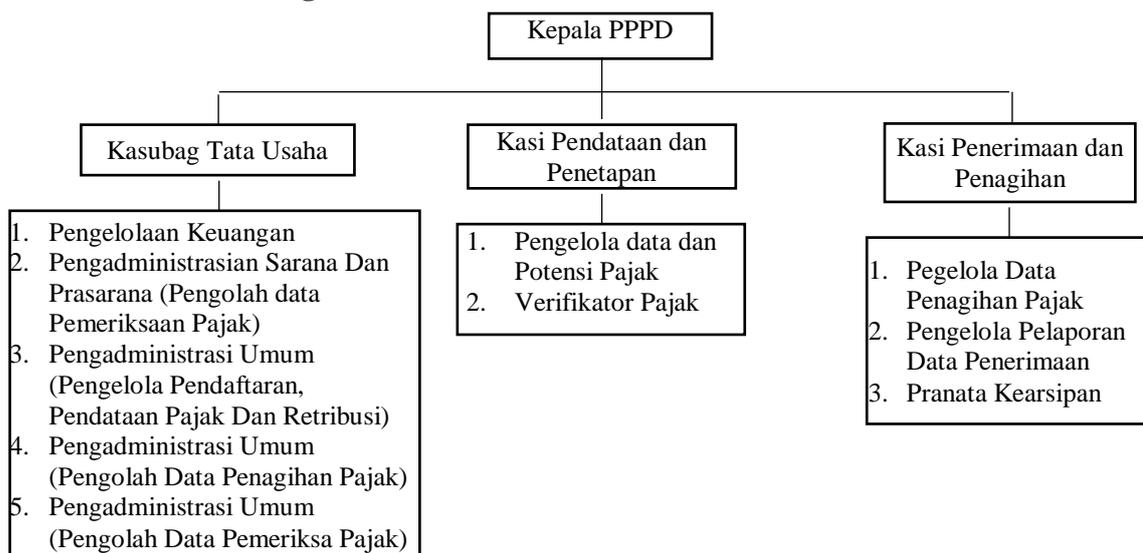


Gambar 4.1 Kantor PPPD Sukabumi Palabuhanratu

Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu telah menempuh suatu perjalanan panjang tanpa terhindar dari pasang surut, hal ini pula yang menjadi salah satu pertimbangan ketika adanya wacana penggabungan Dinas Pendapatan dan Biro Keuangan, pertimbangan sejarah panjang bahwa tidak mudah membangun Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu yang memiliki asal muasal dari Biro Keuangan Daerah. Ini bagian dari satu pertimbangan selain pertimbangan-pertimbangan lain. Jadi sejarah ini telah membuktikan bahwa pengalaman itu adalah guru dalam kehidupan kita. Perkembangan Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu, diawali dengan terbentuknya Djawatan Perpadjakan dan Pendapatan Dalam Lingkungan Pemerintah Daerah Propinsi DT I Jawa Barat. Dengan Keputusan Gubernur Propinsi Jawa Barat Nomor: 219/Po/V/O.M/SK/1971 tanggal 25 September 1971 dan tanggal itu pula yang dijadikan tonggak sejarah hari jadi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat.

Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu adalah kantor yang memungut pajak yang ada di daerah Palabuhanratu, sebagai instansi pemerintahan yang mempunyai kewenangan dalam hal penagihan meliputi pajak kendaraan bermotor, pajak air permukaan, pajak rokok, dan retribusi daerah. Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah berada di Jl. Jendral Sudirman Palabuhanratu Sukabumi, Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dimana ada permasalahan didalam Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.

4.1.2. Struktur Organisasi



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu

4.1.3. Visi Dan Misi

1. Visi

“Terwujudnya Jawa Barat Juara Lahir Batin dengan Inovasi dan Kolaborasi”. (Nilai Religius, Nilai Bahagia, Nilai Adil, Nilai Kolaboratif dan Nilai Inovatif)

2. Misi

Misi pertama, membentuk manusia pancasila yang bertaqwa; melalui peningkatan peran masjid dan tempat ibadah sebagai pusat peradaban, dengan sasaran misi yaitu pesantren juara, masjid juara, dan ulama juara;

Misi kedua, melahirkan manusia yang berbudaya, berkualitas, bahagia dan produktif melalui peningkatan pelayanan publik yang inovatif, dengan sasaran misi yaitu kesehatan juara, perempuan juara, olahraga juara, budaya juara, sekolah juara, guru juara, ibu juara, millennial juara, perguruan tinggi juara, dan smk juara;

Misi ketiga, mempercepat pertumbuhan dan pemerataan pembangunan berbasis lingkungan dan tata ruang yang berkelanjutan melalui peningkatan konektivitas wilayah dan penataan daerah, dengan sasaran misi yaitu transportasi juara, logistik juara, gerbang desa juara, kota juara, pantura juara, pansela juara, dan energi juara;

Misi keempat, meningkatkan produktivitas dan daya saing ekonomi umat yang sejahtera dan adil melalui pemanfaatan teknologi digital dan kolaborasi dengan pusat-pusat inovasi serta pelaku pembangunan, dengan sasaran misi yaitu nelayan juara, pariwisata juara, lingkungan juara, kelola sampah juara, tanggap

bencana juara, ekonomi kreatif juara, buruh juara, industri juara, pasar juara, petani juara, umat juara, umkm juara, dan wirausaha juara; serta

Misi kelima, mewujudkan tata kelola pemerintahan yang inovatif dan kepemimpinan yang kolaboratif antara pemerintahan pusat, provinsi, dan kabupaten/kota, dengan sasaran misi yaitu birokrasi juara, apbd juara, asn juara, dan bumd juara.

4.1.4. Tujuan Organisasi

Tujuan dibentuknya Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu adalah untuk mewujudkan organisasi yang efektif, efisien, dan fleksibel dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang keuangan aspek pendapatan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat kabupaten Sukabumi.

4.1.5. Logo Organisasi

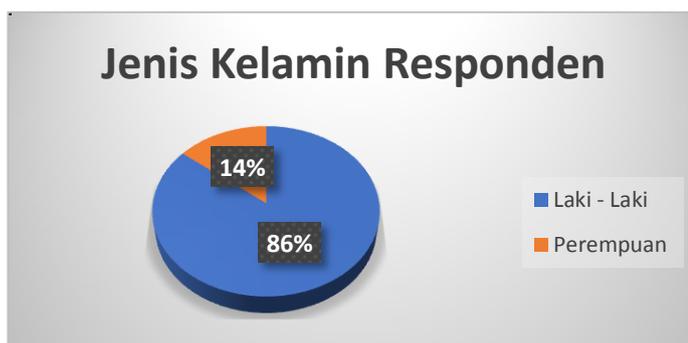


Gambar 4.3 Logo Organisasi

4.2 Profil Responden

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

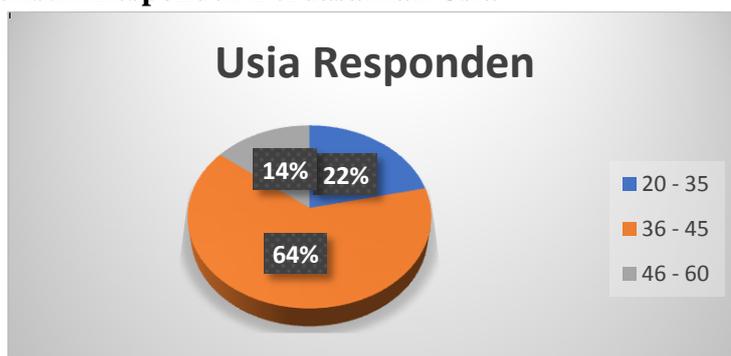
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada pegawai PPPD dengan jumlah 14 responden.



Gambar 4.4 Diagram responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan jumlah pegawai yang menjadi responden pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu, menunjukkan bahwa jumlah perempuan 2 orang dengan persentase sebesar 14% dan jumlah pegawai laki-laki 12 orang dengan persentase sebesar 86% dari total 14 pegawai.

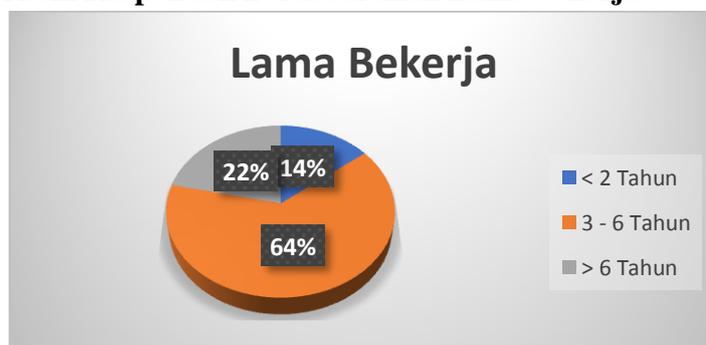
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Gambar 4.5 Diagram responden berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan jumlah pegawai yang menjadi responden pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu, menunjukkan bahwa usia responden 20 – 35 berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 22%, 36 - 45 berjumlah 9 orang dengan persentase sebesar 64% dan usia 46 – 60 berjumlah 2 orang dengan persentase 14% dari total 14 pegawai.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja



Gambar 4.6 Diagram responden berdasarkan lama bekerja

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan jumlah pegawai yang menjadi responden pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu, menunjukkan bahwa lama bekerja pegawai < 2 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase sebesar 14%, 3 – 6 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase sebesar 64% dan > 6 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 22% dari total 14 pegawai.

4.2.7. Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan Terakhir



Gambar 4.7 Diagram responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan jumlah pegawai yang menjadi responden pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu, menunjukkan bahwa Pendidikan terakhir pegawai dengan lulusan SMA/SMK berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 29% dan lulusan sarjana berjumlah 11 orang dengan persentase 71% dari total 14 pegawai.

4.3 Pengolahan Data/Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Dalam Penelitian ini jumlah populasi yang akan diteliti sebanyak 14 responden, pengujian validitas ini menggunakan SPSS 25 ver. Metode uji validitas ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total item. Skor item dengan penjumlahan dari keseluruhan item pengujian validitas instrument dilakukan dengan menggunakan SPSS *Statistic* dengan kriteria berikut.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid

Berikut ini adalah hasil dari uji validitas Budaya Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Budaya Kerja)

Ringkasan Hasil Uji Validitas			
No	Rhitung	Rtabel	Status
1	0,876	0,576	Valid
2	0,761	0,576	Valid
3	0,697	0,576	Valid
4	0,685	0,576	Valid
5	0,73	0,576	Valid
6	0,692	0,576	Valid
7	0,729	0,576	Valid
8	0,664	0,576	Valid
9	0,72	0,576	Valid
10	0,609	0,576	Valid
11	0,693	0,576	Valid

12	0,707	0,576	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS 25, 2023

Tabel 4.1 menjelaskan setelah melakukan uji validitas terhadap variabel Budaya Kerja dengan melibatkan 14 responden dan diolah oleh rumus $r_{\text{tabel}} = N-2$ menjadi 12 responden. Digambarkan dalam 12 pertanyaan, bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka semua pertanyaan dinyatakan valid dengan koefesien r_{hitung} lebih besar dari 0,576.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Kompensasi)

Ringkasan Hasil Uji Validitas			
No	Rhitung	Rtabel	Status
1	0,595	0,576	Valid
2	0,744	0,576	Valid
3	0,684	0,576	Valid
4	0,634	0,576	Valid
5	0,605	0,576	Valid
6	0,579	0,576	Valid
7	0,672	0,576	Valid
8	0,599	0,576	Valid
9	0,628	0,576	Valid
10	0,593	0,576	Valid
11	0,789	0,576	Valid
12	0,683	0,576	Valid
13	0,612	0,576	Valid
14	0,578	0,576	Valid
15	0,743	0,576	Valid
16	0,606	0,576	Valid
17	0,76	0,576	Valid
18	0,649	0,576	Valid

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS 25, 2023

Tabel 4.2 menjelaskan setelah melakukan uji validitas terhadap variabel Kompensasi dengan melibatkan 14 responden dan diolah oleh rumus $r_{\text{tabel}} = N-2$ menjadi 12 responden. Digambarkan dalam 18 pertanyaan, bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka semua pertanyaan dinyatakan valid dengan koefesien r_{hitung} lebih besar dari 0,576.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Ringkasan Hasil Uji Validitas			
No	Rhitung	Rtabel	Status
1	0,833	0,576	Valid
2	0,7	0,576	Valid
3	0,727	0,576	Valid
4	0,827	0,576	Valid
5	0,688	0,576	Valid
6	0,726	0,576	Valid
7	0,688	0,576	Valid

8	0,694	0,576	Valid
9	0,68	0,576	Valid
10	0,633	0,576	Valid
11	0,688	0,576	Valid
12	0,693	0,576	Valid
13	0,725	0,576	Valid
14	0,685	0,576	Valid
15	0,706	0,576	Valid

Sumber data : Hasil Olah data SPSS 25, 2023

Tabel 4.3 menjelaskan setelah melakukan uji validitas terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan melibatkan 14 responden dan diolah oleh rumus $r_{tabel} = N - 2$ menjadi 12 responden. Digambarkan dalam 15 pertanyaan, bahwa nilai rhitung lebih besar dari nilai r_{tabel} maka semua pertanyaan dinyatakan valid dengan koefesien rhitung lebih besar dari 0,576.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Berikut ini adalah data dari hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Budaya dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengeloaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu.

Tabel 4.4 Uji reliabilitas Budaya Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.843	12

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Budaya Kerja sebesar 0,843, yang berarti rhitung $> 0,576$ maka semua butir pertanyaan pada variabel Budaya Kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 4 5 Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.900	18

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Kompensasi sebesar 0,900, yang berarti rhitung $> 0,576$ maka semua butir pertanyaan pada variabel kompensasi dinyatakan reliabel.

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	15

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Kinerja Pegawai sebesar 0,898, yang berarti r hitung > 0,576 maka semua butir pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel.

4.4 Metode Pengolahan Data/Analisis Data

4.4.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

4.4.1.1 Variabel Budaya Kerja (X1)

1. Disiplin

Tabel 4.7 Tanggapan Responden mengenai “Saya mentaati peraturan yang ada”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
kurang Setuju	3	0	0	0
Setuju	4	4	16	28,6
Sangat Setuju	5	10	50	71,4
Total		14	66	100,0

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Saya mentaati peraturan yang ada” berpendapat sangat setuju 71,4%, dan setuju 28,6% sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{66}{5 \times 14} \times 100\% = 94,28 \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 94,28 dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap Saya mentaati peraturan yang ada.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden mengenai “Saya mentaati semua tata tertib dengan baik dan penuh tanggung jawab”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	0	0	0
Setuju	4	6	24	42,9
Sangat Setuju	5	8	40	57,1
Total		14	64	100,0

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Saya mentaati semua tata tertib dengan baik dan penuh

tanggung jawab” berpendapat sangat setuju 57,1%, dan setuju 42,9% sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{64}{5 \times 14} \times 100\% = 91,42 \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 91,42 dapat dikiartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap Saya mentaati semua tata tertib dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden mengenai “Saya patuh dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	1	3	7,1%
Setuju	4	2	8	14,3%
Sangat Setuju	5	11	55	78,6%
Total		14	66	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Saya patuh dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah” berpendapat sangat setuju 78,6%, setuju 14,3%, dan Kurang Setuju 7,1% sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{66}{5 \times 14} \times 100\% = 94,28 \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 94,28 dapat dikiartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap Saya patuh dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah.

2. Keterbukaan

Tabel 4.10 Tanggapan Responden mengenai “Saya senang dan terbuka Ketika berkomunikasi dengan rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	2	6	14,3%
Setuju	4	2	8	14,3%
Sangat Setuju	5	10	50	71,4%

Total		14	64	100,0%
-------	--	----	----	--------

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Saya senang dan terbuka Ketika berkomunikasi dengan rekan kerja” berpendapat sangat setuju 71,4%, setuju 14,3%, dan Kurang Setuju 14,3% sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{64}{5 \times 14} \times 100\% = 91,42 \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 91,42 dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap Saya senang dan terbuka Ketika berkomunikasi dengan rekan kerja.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden mengenai “Saya menanggapi setiap pendapat dari rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	1	3	7,1%
Setuju	4	7	28	50,0%
Sangat Setuju	5	6	30	42,9%
Total		14	61	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Saya menanggapi setiap pendapat dari rekan kerja” berpendapat sangat setuju 42,9%, setuju 50,0%, dan Kurang Setuju 7,1% sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{61}{5 \times 14} \times 100\% = 87,14 \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 87,14 dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria setuju terhadap Saya menanggapi setiap pendapat dari rekan kerja.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden mengenai “Saya terbuka menerima kritik dan saran atas pekerjaan yang dikerjakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0

Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	0	0	0
Setuju	4	5	20	35,7%
Sangat Setuju	5	9	45	64,3%
Total		14	65	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Saya terbuka menerima kritik dan saran atas pekerjaan yang dikerjakan” berpendapat sangat setuju 64,3% dan setuju 35,7%, sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{65}{5 \times 14} \times 100\% = 92,85 \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 92,85 dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap Saya terbuka menerima kritik dan saran atas pekerjaan yang dikerjakan.

3. Saling Menghargai

Tabel 4.13 Tanggapan Responden mengenai “Saya menghargai masukan dan pendapat orang lain dalam pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	1	3	7,1%
Setuju	4	6	24	42,9%
Sangat Setuju	5	7	35	50,0%
Total		14	62	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Saya menghargai masukan dan pendapat orang lain dalam pekerjaan” berpendapat sangat setuju 50,0%, setuju 42,9%, dan Kurang Setuju 7,1% sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{62}{5 \times 14} \times 100\% = 88,57 \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 88,57 dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap Saya menghargai masukan dan pendapat orang lain dalam pekerjaan.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden mengenai “Saya saling menciptakan sikap toleransi terhadap sesama karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Kurang setuju	3	0	0	0
Setuju	4	7	28	50,0%
Sangat Setuju	5	7	35	50,0%
Total		14	63	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Saya saling menciptakan sikap toleransi terhadap sesama karyawan” berpendapat sangat setuju 50,0% dan setuju 50,0%, sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{63}{5 \times 14} \times 100\% = 90 \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 90 dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap Saya saling menciptakan sikap toleransi terhadap sesama karyawan.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden mengenai “Saya memberikan pujian kepada anggota tim yang bekerja sama dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Kurang setuju	3	0	0	0
Setuju	4	6	24	42,9%
Sangat Setuju	5	8	40	57,1%
Total		14	64	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegaswai PPPD yang menyatakan bahwa “Saya memberikan pujian kepada anggota tim yang bekerja sama dengan baik” berpendapat sangat setuju 57,1% dan setuju 42,9%, sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{64}{5 \times 14} \times 100\% = 91,42 \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 91,42 dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap Saya memberikan pujian kepada anggota tim yang bekerja sama dengan baik.

4. Kerjasama

Tabel 4.16 Tanggapan Responden mengenai “Saya mampu bekerja sama dalam tim”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	1	3	7,1%
Setuju	4	6	24	42,9%
Sangat Setuju	5	7	35	50,0%
Total		14	62	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Saya mampu bekerja sama dalam tim” berpendapat sangat setuju 50,0%, setuju 42,9% dan kurang setuju 7,1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{62}{5 \times 14} \times 100\% = 88,57 \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 88,57 dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap Saya mampu bekerja sama dalam tim.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden mengenai “Saya saling membantu dalam mencapai tujuan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	1	3	7,1%
Setuju	4	6	24	42,9%
Sangat Setuju	5	7	35	50,0%
Total		14	62	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Saya saling membantu dalam mencapai tujuan” berpendapat sangat setuju 50,0%, setuju 42,9% dan kurang setuju 7,1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{62}{5 \times 14} \times 100\% = 88,57$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 88,57 dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap Saya saling membantu dalam mencapai tujuan.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden mengenai “Saya memiliki hubungan yang baik dengan tim”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	1	3	7,1%
Setuju	4	8	32	57,1%
Sangat Setuju	5	5	25	35,7%
Total		14	60	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Saya memiliki hubungan yang baik dengan tim” berpendapat sangat setuju 35,7%, setuju 57,1% dan kurang setuju 7,1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{60}{5 \times 14} \times 100\% = 85,71 \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 85,71 dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria setuju terhadap Saya memiliki hubungan yang baik dengan tim.

Tabel 4.19 Skor total dan Rata-rata indikator variabel Budaya Kerja (X1)

No	Pertanyaan	Skor Total Responden	Rata – rata Indikator
Disiplin			
1.	Saya mentaati peraturan yang ada	94,28	93,32
2.	Saya mentaati semua tata tertib dengan baik dan penuh tanggung jawab	91,42	
3.	Saya patuh dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pusat pengelolaan pendapatan daerah	94,28	
Keterbukaan			
1.	Saya senang dan terbuka Ketika berkomunikasi dengan rekan kerja	91,42	90,47
2.	Saya menanggapi setiap pendapat dari rekan kerja	87,14	
3.	Saya terbuka menerima kritik dan saran atas pekerjaan yang dikerjakan	92,85	
Saling Menghargai			

No	Pertanyaan	Skor Total Responden	Rata – rata Indikator
1.	Saling menghargai masukan dan pendapat orang lain dalam pekerjaan	88,57	89,99
2.	Saya saling menciptakan sikap toleransi terhadap sesama karyawan	90	
3.	Saya memberikan pujian kepada anggota tim yang bekerja sama dengan baik	91,42	
Kerjasama			
1.	Saya mampu bekerjasama dengan tim	88,57	88,61
2.	Saling membantu dalam mencapai tujuan	88,57	
3.	Saya memiliki hubungan baik dengan tim	88,71	
Rata – rata		90,33%	

Sumber data : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel rata -rata tanggapan responden mengenai variabel budaya kerja yaitu sebesar 90,33%. Dimana rata -rata tersebut berada pada interval (80 – 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja memiliki nilai sangat tinggi, nilai rata-rata tanggapan responden paling besar adalah indikator disiplin dengan persentase 93,32% sedangkan nilai rata-rata tanggapan responden paling kecil adalah indikator kerjasama dengan persentase 88,61%.

4.4.1.2 Variabel Kompensasi (X2)

1. Gaji

Tabel 4.20 Tanggapan Responden mengenai “Gaji yang saya terima sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarga”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	1	3	7,1%
Setuju	4	6	24	42,9%
Sangat Setuju	5	7	35	50,0%
Total		14	62	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Gaji yang saya terima sudah dapat memenuhi kebutuhan kerluarga” berpendapat sangat setuju 50,0%, setuju 42,9% dan kurang setuju 7,1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{62}{5 \times 14} \times 100\% = 88,57 \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 88,57 dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap “gaji yang saya terima sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarga”.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden mengenai “Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	2	6	14,3%
Setuju	4	4	16	28,6%
Sangat Setuju	5	8	40	57,1%
Total		14	62	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu” berpendapat sangat setuju 57,1%, setuju 28,6% dan kurang setuju 14,3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{62}{5 \times 14} \times 100\% = 88,57 \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 88,57 dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap “gaji yang saya terima diberikan tepat waktu”.

Tabel 4.22 Tanggapan Responden mengenai “Gaji yang saya terima sesuai dengan golongan yang berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang setuju	3	0	0	0
Setuju	4	9	36	64,3%
Sangat Setuju	5	5	25	35,7%
Total		14	61	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Gaji yang saya terima sesuai dengan golongan yang berlaku” berpendapat sangat setuju 35,7%, dan setuju 64,3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{61}{5 \times 14} \times 100\% = 87,14$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 87,14% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria setuju terhadap “gaji yang saya terima sesuai dengan golongan yang berlaku”.

2. Bonus

Tabel 4.23 Tanggapan Responden mengenai “Bonus diberikan secara adil”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	3	9	21,4%
Setuju	4	8	32	57,1%
Sangat Setuju	5	3	15	21,4%
Total		14	56	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Bonus diberikan secara adil” berpendapat sangat setuju 35,7%, dan setuju 64,3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{56}{5 \times 14} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 80% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria setuju terhadap “bonus diberikan secara adil”.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden mengenai “Bonus sesuai dengan pekerjaan yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	2	6	14,3%
Setuju	4	9	36	64,3%
Sangat Setuju	5	3	15	21,4%
Total		14	57	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Bonus diberikan secara adil” berpendapat sangat setuju 35,7%, dan setuju 64,3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{57}{5 \times 14} \times 100\% = 81,42\% \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 81,42% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria setuju terhadap “bonus sesuai dengan pekerjaan yang diberikan”.

Tabel 4.25 Tanggapan Responden mengenai “Bonus sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	2	6	14,3%
Setuju	4	8	32	57,1%
Sangat Setuju	5	4	20	28,6%
Total		14	58	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Bonus sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan” berpendapat sangat setuju 28,6%, setuju 57,1% dan kurang setuju 14,3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{58}{5 \times 14} \times 100\% = 82,85\% \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 82,85% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria setuju terhadap “bonus sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan”.

3. Insentif

Tabel 4.26 Tanggapan Responden mengenai ”Insentif yang diberikan sesuai dengan aturan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	1	3	7,1%
Setuju	4	7	24	50,0%
Sangat Setuju	5	6	30	42,9%
Total		14	57	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Insentif yang diberikan sesuai dengan aturan” berpendapat sangat setuju 42,9%, setuju 50,0% dan kurang setuju 7,1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{57}{5 \times 14} \times 100\% = 81,42\% \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 81,42% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria setuju terhadap “Insentif yang diberikan sesuai dengan aturan”.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden mengenai “Insentif yang diberikan memotivasi karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	2	6	14,3%
Setuju	4	7	24	50,0%
Sangat Setuju	5	5	25	35,7%
Total		14	55	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Insentif yang diberikan memotivasi karyawan” berpendapat sangat setuju 35,7%, setuju 50,0% dan kurang setuju 14,3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{57}{5 \times 14} \times 100\% = 81,42\% \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 81,42% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria setuju terhadap “Insentif yang diberikan memotivasi karyawan”.

Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai “Pemberian insentif diberlakukan sama untuk semua karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	8	24	57,1%
Setuju	4	3	12	24,1%

Sangat Setuju	5	3	15	24,1%
Total		14	51	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Pemberian insentif diberlakukan sama untuk semua karyawan” berpendapat sangat setuju 24,1%, setuju 24,1% dan kurang setuju 57,1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{51}{5 \times 14} \times 100\% = 72,85\% \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 72,85% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria kurang setuju terhadap “Pemberian insentif diberlakukan sama untuk semua karyawan”.

4. Asuransi

Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai “Saya dapat menggunakan asuransi kesehatan dengan mudah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	6	18	42,9%
Setuju	4	5	20	35,7%
Sangat Setuju	5	3	15	24,1%
Total		14	53	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Saya dapat menggunakan asuransi kesehatan dengan mudah” berpendapat sangat setuju 24,1%, setuju 35,7% dan kurang setuju 42,9%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{53}{5 \times 14} \times 100\% = 75,71\% \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 75,71% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria kurang setuju terhadap “Saya dapat menggunakan asuransi kesehatan dengan mudah”.

Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai” Asuransi yang saya terima sesuai berdasarkan tingkat golongan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
------------	------	------------------	------------	------------

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	2	6	14,3%
Setuju	4	6	24	42,9%
Sangat Setuju	5	6	30	42,9%
Total		14	60	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Asuransi yang saya terima sesuai berdasarkan tingkat golongan” berpendapat sangat setuju 42.9%, setuju 42,9% dan kurang setuju 14,3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{60}{5 \times 14} \times 100\% = 85,71\% \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 85,71% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria setuju terhadap ”Asuransi yang saya terima sesuai berdasarkan tingkat golongan”.

Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai “Asuransi yang saya terima sesuai dengan kebutuhan dasar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	2	6	14,3%
Setuju	4	7	28	50,0%
Sangat Setuju	5	5	25	35,7%
Total		14	59	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Asuransi yang saya terima sesuai dengan kebutuhan dasar” berpendapat sangat setuju 35,7%, setuju 50.0% dan kurang setuju 14,3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{59}{5 \times 14} \times 100\% = 84,28\% \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 84,728% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria setuju terhadap ”Asuransi yang saya terima sesuai dengan kebutuhan dasar”.

5. Tunjangan

Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai “Tunjangan yang diberikan sesuai dengan aturan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	2	6	14,3%
Setuju	4	7	28	50,0%
Sangat Setuju	5	5	25	35,7%
Total		14	59	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Tunjangan yang diberikan sesuai dengan aturan” berpendapat sangat setuju 35,7%, setuju 50,0% dan kurang setuju 14,3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{59}{5 \times 14} \times 100\% = 84,28\% \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 84,28% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria setuju terhadap ”Tunjangan yang diberikan sesuai dengan aturan”

Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai “Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan keluarga”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	3	9	21,4%
Setuju	4	6	24	42,9%
Sangat Setuju	5	5	25	35,7%
Total		14	58	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan keluarga” berpendapat sangat setuju 35,7%, setuju 42,9% dan kurang setuju 21,4%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{58}{5 \times 14} \times 100\% = 82,85\% \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 82,85% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria setuju terhadap ”Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan keluarga”

Tabel 4.34 Tanggapan responden mengenai “Tunjangan yang diberikan sesuai dengan tingkat golongan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	1	3	7,1%
Setuju	4	5	20	35,7%
Sangat Setuju	5	8	40	57,1%
Total		14	63	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Tunjangan yang diberikan sesuai dengan tingkat golongan” berpendapat sangat setuju 57,1%, setuju 35,7% dan kurang setuju 7,1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{63}{5 \times 14} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 90% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap ”Tunjangan yang diberikan sesuai dengan tingkat golongan”

6. Fasilitas

Tabel 4.35 Tanggapan responden mengenai “Fasilitas yang saya terima sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	1	3	7,1%
Setuju	4	6	24	42,9%
Sangat Setuju	5	7	35	50,0%
Total		14	62	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Fasilitas yang saya terima sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan” berpendapat sangat setuju 50,0%, setuju 42,9% dan kurang setuju 7,1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{62}{5 \times 14} \times 100\% = 88,57\end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 88,57% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap "Fasilitas yang saya terima sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan"

Tabel 4.36 Tanggapan responden mengenai "Fasilitas yang saya terima dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	0	0	0
Setuju	4	7	28	50,0%
Sangat Setuju	5	7	35	50,0%
Total		14	63	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa "Fasilitas yang saya terima dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan" berpendapat sangat setuju 50,0%, dan setuju 50,0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{63}{5 \times 14} \times 100\% = 90\%\end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 90% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria setuju terhadap "Fasilitas yang saya terima dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan".

Tabel 4.37 Tanggapan responden mengenai "Fasilitas yang tersedia dapat digunakan dengan mudah"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	2	6	14,3%
Setuju	4	6	24	42,9%
Sangat Setuju	5	6	30	42,9%
Total		14	60	100,0%

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa "Fasilitas yang tersedia dapat digunakan dengan mudah"

berpendapat sangat setuju 42,9%, setuju 42,9% dan kurang setuju 14,3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{60}{5 \times 14} \times 100\% = 85,71\% \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 85,71% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap "Fasilitas yang tersedia dapat digunakan dengan mudah"

Tabel 4.38 Skor Rata-Rata nilai variabel Kompensasi (X2)

No	Pertanyaan	Skor Total Responden	Rata – rata Indikator
Gaji			
1.	Gaji yang saya terima sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarga	88,57	88,10
2.	Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu	88,57	
3.	Gaji yang saya terima sesuai dengan golongan yang berlaku	87,14	
Bonus			
1.	Bonus diberikan secara adil	80	81,43
2.	Bonus sesuai dengan pekerjaan yang berikan	81,42	
3.	Bonus sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan	82,85	
Insentif			
1.	Insentif yang diberikan sesuai dengan aturan	81,42	78,57
2.	Insentif yang diberikan memotivasi karyawan	81,42	
3.	Pemberian insentif diberlakukan sama untuk semua karyawan	72,85	
Asuransi			
1.	Saya dapat menggunakan asuransi kesehatan dengan mudah	75,71	81,9
2.	Asuransi yang saya terima sesuai berdasarkan tingkat golongan	85,71	
3.	Asuransi yang saya terima sesuai dengan kebutuhan dasar	84,28	
Tunjangan			
1.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan aturan	84,28	85,71
2.	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan keluarga	82,85	
3.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan tingkat golongan	90	
Fasilitas			
1.	Fasilitas yang saya terima sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	88,57	88,10
2.	Fasilitas yang saya terima dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan	90	
3.	Fasilitas yang tersedia dapat digunakan dengan mudah	85,71	
Rata – rata		83,97%	

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kompensasi yaitu sebesar 83,97%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80 – 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai sangat tinggi, nilai rata-rata tanggapan responden paling besar adalah indikator gaji dan fasilitas dengan persentase 88,10% sedangkan nilai rata-rata tanggapan responden paling kecil adalah indikator insentif dengan persentase 78,57%.

4.4.1.3 Variabel Kineja Pegawai (Y)

1. Orientasi Pelayanan

Tabel 4.39 Tanggapan responden mengenai ” Saya memiliki semangat membantu orang lain baik internal maupun eksternal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Kurang setuju	3	0	0	0
Setuju	4	7	28	50,0
Sangat setuju	5	7	40	50,0
Total		14	68	100,0

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Saya memiliki semangat membantu orang lain baik internal maupun eksternal” berpendapat sangat setuju 50,0%, dan setuju 50,0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{68}{5 \times 14} \times 100\% = 97,14\% \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 97,14% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap ”Saya memiliki semangat membantu orang lain baik internal maupun eksternal”.

Tabel 4.40 Tanggapan responden mengenai “Saya memberikan pelayanan terbaik dengan memberikan kualitas pekerjaan melalui standar pekerjaan yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Kurang setuju	3	1	3	7,1
Setuju	4	10	40	71,4
Sangat setuju	5	3	15	21,4
Total		14	58	100,0

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Saya memberikan pelayanan terbaik dengan memberikan kualitas pekerjaan

melalui standar pekerjaan yang ditetapkan” berpendapat sangat setuju 21,4%, setuju 71,4% dan cukup setuju 7,1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{58}{5 \times 14} \times 100\% = 82,85\% \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 82,85% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap ” Saya memberikan pelayanan terbaik dengan memberikan kualitas pekerjaan melalui standar pekerjaan yang ditetapkan”.

Tabel 4.41 Tanggapan responden mengenai “Saya selalu mendahulukan kepentingan bersama dari kepentingan pribadi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Kurang setuju	3	2	6	14,3
Setuju	4	4	16	28,6
Sangat setuju	5	8	40	57,1
Total		14	62	100,0

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Saya selalu mendahulukan kepentingan bersama dari kepentingan pribadi” berpendapat sangat setuju 57,1%, setuju 28,6% dan cukup setuju 14,3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{62}{5 \times 14} \times 100\% = 88,57\% \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 88,57% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap ”Saya selalu mendahulukan kepentingan bersama dari kepentingan pribadi”.

2. Komitmen

Tabel 4.42 Tanggapan responden mengenai “Saya dapat menyelesaikan tugas, walaupun tidak ada atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Kurang setuju	3	1	3	7,1
Setuju	4	8	32	57,1
Sangat setuju	5	5	25	35,7

Total		14	60	100,0
-------	--	----	----	-------

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Saya dapat menyelesaikan tugas, walaupun tidak ada atasan” berpendapat sangat setuju 35,7%, setuju 57,1% dan cukup setuju 7,1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{60}{5 \times 14} \times 100\% = 85,71\% \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 85,71% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap “ Saya dapat menyelesaikan tugas, walaupun tidak ada atasan”.

Tabel 4.43 Tanggapan responden mengenai “Saya dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Kurang setuju	3	1	3	7,1
Setuju	4	6	24	42,9
Sangat setuju	5	7	35	50,0
Total		14	62	100,0

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Saya dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab” berpendapat sangat setuju 50,0%, setuju 42,9% dan cukup setuju 7.1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{62}{5 \times 14} \times 100\% = 88,57 \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 88,57% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap “ Saya dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab”.

Tabel 4.44 Tanggapan responden mengenai “Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Kurang setuju	3	1	3	7,1
Setuju	4	7	28	50,0

Sangat setuju	5	6	30	42,9
Total		14	61	100,0

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan” berpendapat sangat setuju 42,9%, setuju 50,0% dan cukup setuju 7.1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{61}{5 \times 14} \times 100\% = 87,14\% \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 87,14% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap ” Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan”.

3. Inisiatif (*initiative*)

Tabel 4.45 Tanggapan responden mengenai “Saya dapat mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Kurang setuju	3	1	3	7,1
Setuju	4	7	28	50,0
Sangat setuju	5	6	30	42,9
Total		14	61	100,0

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Saya dapat mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja” berpendapat sangat setuju 42,9%, setuju 50,0% dan cukup setuju 7.1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{62}{5 \times 14} \times 100\% = 87,14\% \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 87,14% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap ”Saya dapat mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja”.

Tabel 4.46 Tanggapan responden mengenai “Saya dapat menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Kurang setuju	3	1	3	7,1
Setuju	4	6	24	42,9
Sangat setuju	5	7	35	50,0
Total		14	62	100,0

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Saya dapat menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut” berpendapat sangat setuju 50,0%, setuju 42,9% dan cukup setuju 7.1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{62}{5 \times 14} \times 100\% = 88,57 \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 88,57% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap ” Saya dapat menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut”.

Tabel 4.47 Tanggapan responden mengenai “Saya berinisiatif untuk mengerjakan pekerjaan dengan efektif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Kurang setuju	3	1	3	7,1
Setuju	4	7	28	50,0
Sangat setuju	5	6	30	42,9
Total		14	61	100,0

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Saya berinisiatif untuk mengerjakan pekerjaan dengan efektif” berpendapat sangat setuju 42,9%, setuju 50,0% dan cukup setuju 7.1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{61}{5 \times 14} \times 100\% = 87,14\% \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 87,14% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap ” Saya berinisiatif untuk mengerjakan pekerjaan dengan efektif”.

4. Kerja Sama (*Cooperation*)

Tabel 4.48 Tanggapan responden mengenai “Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja bagian divisi yang berbeda”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Kurang setuju	3	1	3	7,1
Setuju	4	5	20	35,7
Sangat setuju	5	8	40	57,1
Total		14	63	100,0

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja bagian divisi yang berbeda” berpendapat sangat setuju 57,1%, setuju 35,7% dan cukup setuju 7.1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{63}{5 \times 14} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 90% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap ” Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja bagian divisi yang berbeda”.

Tabel 4.49 Tanggapan responden mengenai “Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja pada departemen lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Kurang setuju	3	1	3	7,1
Setuju	4	8	32	57,1
Sangat setuju	5	5	25	35,7
Total		14	60	100,0

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja pada departemen lain” berpendapat sangat setuju 35,7%, setuju 57,1% dan cukup setuju 7.1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{60}{5 \times 14} \times 100\% = 85,71\% \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 85,71% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap "Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja pada departemen lain".

Tabel 4.50 Tanggapan responden mengenai "Saya memiliki kekompakan dan saling menghargai"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Kurang setuju	3	0	0	0
Setuju	4	7	28	50,0
Sangat setuju	5	7	35	50,0
Total		14	63	100,0

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa "Saya memiliki kekompakan dan saling menghargai" berpendapat sangat setuju 50,0%, dan setuju 50,0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{63}{5 \times 14} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 90% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap " Saya memiliki kekompakan dan saling menghargai".

5. Kepemimpinan

Tabel 4.51 Tanggapan responden mengenai "Saya dapat menjadi teladan bagi rekan kerja atau bawahan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Kurang setuju	3	1	3	7,1
Setuju	4	6	24	42,9
Sangat setuju	5	7	35	50,0
Total		14	62	100,0

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa "Saya dapat menjadi teladan bagi rekan kerja atau bawahan" berpendapat sangat setuju 50,0%, setuju 42,9% dan cukup setuju 7,1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{62}{5 \times 14} \times 100\% = 88,57$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 88,57% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap ” Saya dapat menjadi teladan bagi rekan kerja atau bawahan”.

Tabel 4.52 Tanggapan responden mengenai “Saya dapat membimbing rekan kerja atau bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Kurang setuju	3	2	6	14,3
Setuju	4	6	24	42,9
Sangat setuju	5	6	30	42,9
Total		14	60	100,0

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Saya dapat membimbing rekan kerja atau bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan” berpendapat sangat setuju 42,9%, setuju 42,9% dan cukup setuju 14,3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{60}{5 \times 14} \times 100\% = 85,71\% \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 85,71% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap ”Saya dapat membimbing rekan kerja atau bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Tabel 4.53 Tanggapan responden mengenai “Saya mampu merencanakan, mengelola pelaksanaan pencapaian, perencanaan serta mengevaluasi tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Kurang setuju	3	0	0	0
Setuju	4	10	40	71,4
Sangat setuju	5	4	20	28,6
Total		14	60	100,0

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan 14 responden rata-rata pegawai PPPD yang menyatakan bahwa “Saya mampu merencanakan, mengelola pelaksanaan pencapaian, perencanaan serta mengevaluasi tugas” berpendapat sangat setuju 28,6%, dan setuju 71,4%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{60}{5 \times 14} \times 100\% = 85,71\% \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden sebesar 85,71% dapat diartikan nilai tersebut dalam kriteria sangat setuju terhadap ” Saya mampu merencanakan, mengelola pelaksanaan pencapaian, perencanaan serta mengevaluasi tugas”.

Tabel 4.54 Skor Rata-Rata nilai variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Skor Total Responden	Rata – rata Indikator
Orientasi Pelayanan			
1.	Saya memiliki semangat membantu orang lain baik internal maupun eksternal	97,14	89,52
2.	Saya memberikan pelayanan terbaik dengan memberikan kualitas pekerjaan melalui standar pekerjaan yang ditetapkan	82,85	
3.	Saya selalu mendahulukan kepentingan bersama dari kepentingan pribadi	88,57	
Komitmen			
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas, walaupun tidak ada atasan	85,71	87,14
2.	Saya dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab	88,57	
3.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	87,14	
Inisiatif (<i>Initiative</i>)			
1.	Saya dapat mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja	87,14	87,61
2.	Saya dapat menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut	88,57	
3.	Saya berinisiatif untuk mengerjakan pekerjaan dengan efektif	87,14	
Kerja Sama (<i>Cooperation</i>)			
1.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja bagian divisi yang berbeda	90	88,57
2.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja pada departemen lain	85,71	
3.	Saya memiliki kekompakan dan saling menghargai	90	
Kepemimpinan			
1.	Saya dapat menjadi teladan bagi rekan kerja atau bawahan	88,57	86,65
2.	Saya dapat membimbing rekan kerja atau bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan	85,71	
3.	Saya mampu merencanakan, mengelola pelaksanaan pencapaian, perencanaan serta mengevaluasi tugas	85,71	

Rata – rata	87,89%
-------------	--------

Berdasarkan tabel rata -rata tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Pegawai yaitu sebesar 87,89%. Di mana rata-rata tersebut berada pada interval (80 – 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai sangat tinggi, nilai rata-rata tanggapan responden paling besar adalah indikator Orientasi Pelayanan dengan persentase 89,52% sedangkan nilai rata-rata tanggapan responden paling kecil adalah indikator Kepemimpinan dengan persentase 86,65%.

4.4.2 Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval Menggunakan Method Successive Interval (MSI)

Dalam penelitian ini menggunakan instrumen sebagai pengumpulan data kuesioner yang di gunakan adalah skla likert atau rating scale. Pengukuran dengan menggunakan skala likert menghasilkan data yang memiliki skala ordinal. Hal ini menjadi kendala sudah memiliki data hasil penelitian yang berskala ordinal akan tetapi metode yang akan digunakan adalah regresi linier berganda, sehingga jika dilakukan permodelan regresi maka perlu dilakukan transformasi data terlebih dahulu dengan menggunakan Metode Successive Interval (MSI). Dengan menggunakan software excel dan dibantu aplikasi STAT97 pada bagian menu add-in setelah melakukan transformasi data maka selanjutnya dapat melakukan pengolahan data atau permodelan regresi yang di dalamnya meliputi regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi Rsquare, uji asumsi klasik dan uji hipotesis, hasil transformasi data di peroleh sebagai berikut :

Tabel 4.55 hasil transformasi data

Successive Interval		
X1	X2	Y1
3,738	1,000	4,489
4,818	3,709	1,659
3,738	3,181	2,233
2,541	3,709	2,819
2,999	2,637	2,445
2,541	1,659	3,090
1,985	2,233	2,637
3,181	3,374	3,374
2,819	1,985	4,489
1,659	2,819	1,985
3,738	2,999	3,709
2,233	2,445	3,709
3,738	4,818	3,090
1,000	4,159	1,000

Sumber Data: Data Primer, diolah 2023

4.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh. Hasil dengan bantuan SPSS 25 yang digunakan sebagai alat analisis dan data yang sudah di transformasikan terlebih dahulu menggunakan metode Successive

Interval (MSI) berikut merupakan hasil regresi linear berganda yang tertera pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.56 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	77.508	17.904		4.329	.001
	Budaya kerja	1.189	.292	.729	4.074	.002
	Kompensasi	-.761	.193	-.706	-3.941	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan data diatas, dengan diperoleh dari pengolahan menggunakan SPSS 25. Ver, diketahui bahwa :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana : (Kinerja) = 77,508 + 0,655(Budaya Kerja)+(1,189)+(-761 Kompensasi).

a = Konstanta sebesar 77,508 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 77,508

b1 = Koefisien regresi b1 Budaya Kerja sebesar 1,189 menyatakan bahwa apabila Budaya Kerja meningkat sebesar satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 1,189 satuan. Koefisien regresi diatas bernilai positif.

b2 = Koefisien regresi b2 Kompensasi sebesar – 0,761 menyatakan bahwa apabila Kompensasi meningkat sebesar satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar – 0,761 satuan. Koefisien regresi diatas bernilai positif.

4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.57 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.630	5.243

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya kerja

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dari hasil koefisien determinasi dengan diperoleh dari pengolahan menggunakan SPSS 25. Ver, dapat diketahui bahwa nilai R² = 0,687. Hal ini bahwa variasi dari kinerja pegawai PPPD dipengaruhi oleh budaya kerja dan kompensasi sebesar 68,7% dan sisanya sebesar 31,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal

Tabel 4.58 Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya kerja	Kompensasi	Kinerja Pegawai
N		14	14	14
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	53.57	79.21	80.93
	Std. Deviation	5.287	7.992	8.615
Most Extreme Differences	Absolute	.227	.194	.135
	Positive	.117	.139	.135
	Negative	-.227	-.194	-.110
Test Statistic		.227	.194	.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.048 ^c	.161 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas dengan diperoleh dari pengolahan menggunakan SPSS 25. Ver, hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.5.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas Ghozali (2018). Adapun dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. Nilai R square (R²) sangat tinggi, tetapi secara sendiri-sendiri regresi antara variabel-variabel independen dengan dependen variabel tidak signifikan.
2. Korelasi antar variabel-variabel independen sangat tinggi diatas 0,80.

Tabel 4.59 Hasil Uji Multikolinearitas

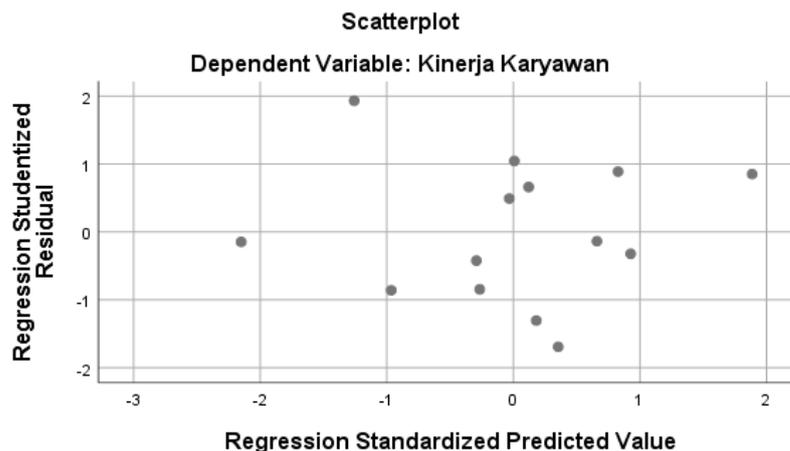
Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	77.508	17.904		4.329	.001		
	Budaya kerja	1.189	.292	.729	4.074	.002	.889	1.125
	Kompensasi	-.761	.193	-.706	-3.941	.002	.889	1.125

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dengan diperoleh dari pengolahan menggunakan SPSS 25. Ver, menjelaskan bahwa nilai tolerance X1 (Budaya kerja) dan X2 (Kompensasi) adalah 0,889 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel X1 (Budaya kerja) dan X2 (Kompensasi) adalah 1,125 lebih kecil dari 10,00 maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dan uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala model multikolinearitas dalam model regresi.

4.5.3. Uji Heteroskoditas



Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Gambar 4.8 Hasil Uji Heteroskoditas menggunakan Scatterplot

Berdasarkan output gambar 4.7 dengan diperoleh dari pengolahan menggunakan SPSS 25. Ver, diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot menunjukkan pola titik-titik pada scatterplot tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titik dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Hipotesis Secara Parsial (T)

Tabel 4.60 Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	77.508	17.904		4.329	.001
	Budaya kerja	1.189	.292	.729	4.074	.002
	Kompensasi	-.761	.193	-.706	-3.941	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer Diolah, 2023

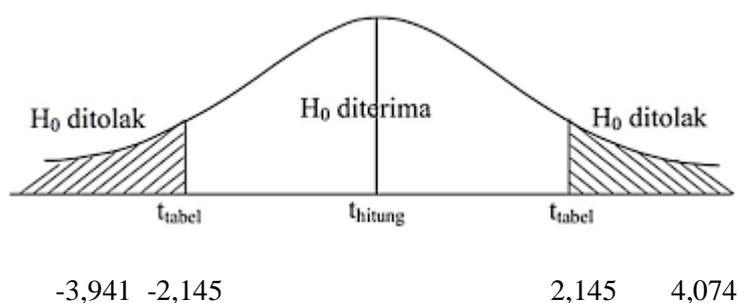
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji t dengan diperoleh dari pengolahan menggunakan SPSS 25. Ver, diketahui bahwa :

1. Variabel Budaya Kerja memiliki t hitung sebesar 4,074 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa 0,001 lebih kecil dari 0,005 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X1 (Budaya Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).
2. Variabel kompensasi memiliki t hitung sebesar – 3,941 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa 0,002 lebih kecil dari 0,005 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X2 (Kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Kurva Uji T

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima (Berpengaruh)
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka artinya H_0 diterima dan H_a ditolak (t Berpengaruh)

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= 2,145 \\ T \text{ hitung X1} &= 4,074 \\ T \text{ Hitung X2} &= -3,941 \end{aligned}$$



4.6.2 Uji Hipotesis Secara Simultan (F)

Tabel 4.61 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	662.537	2	331.269	12.050	.002 ^b
	Residual	302.391	11	27.490		
	Total	964.929	13			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya kerja

Sumber : Data primer diolah, 2023

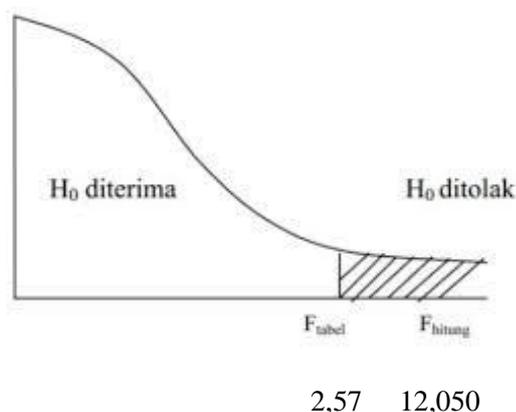
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji F dengan diperoleh dari pengolahan menggunakan SPSS 25. Ver, diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 (Budaya kerja) dan X2 (Kompensasi) terhadap Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar $0,002 < 0,005$ dan di peroleh nilai F hitung $12,050 > F$ tabel $2,57$ yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu Budaya kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis yang menyatakan kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

Kurva Uji F

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)

$$F \text{ Tabel} = 2,57$$

$$F \text{ hitung} = 12,050$$



4.7 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian

Setelah dilakukan analisis pengaruh Budaya kerja dan kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PPPD. Pada penelitian ini menjadi unit analisis adalah Pegawai PPPD dengan jumlah 14 orang. Melalui metode pengumpulan data dengan cara data primer dan sekunder, serta menggunakan uji validitas dan reliabilitas, dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel budaya kerja, kompensasi dan kinerja Pegawai PPPD. penelitian ini data dari hasil kuesioner memiliki data yang berasal dari skala likert (ordinal). Sehingga jika dilakukan interpretasi data regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi R^2 , uji asumsi klasik dan uji hipotesis maka perlu dilakukan transformasi data terlebih dahulu dengan menggunakan Metode Successive Interval (MSI) terlebih dahulu untuk hasil transformasi data ada pada lampiran 5 sampai dengan lampiran 7, selanjutnya melakukan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antar variabel-variabel tersebut serta menggunakan analisis koefisien determinasi R^2 untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, serta melakukan uji asumsi klasik dan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh antar variabel-variabel tersebut

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Budaya Kerja yaitu 90,33% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (72% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja Pegawai PPPD bernilai sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel Budaya Kerja. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator Disiplin yaitu memiliki predikat 93,32%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator Kerjasama yaitu 88,61%.

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kompensasi yaitu 87,93% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (72% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi PPPD bernilai baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel Kinerja Karyawan. Tanggapan responden paling besar

nilainya pada indikator Gaji dan Fasilitas yaitu memiliki predikat 88,10%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator Insentif yaitu 78,57%.

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan yaitu 83,97% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (72% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi PPPD bernilai baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel Kinerja Pegawai. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator Kuantitas pekerjaan yaitu memiliki predikat 89,52%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator Adaptabilitas yaitu 86,65%.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,687$. Hal ini bahwa variasi dari kinerja karyawan PPPD dipengaruhi oleh budaya kerja dan kompensasi sebesar 68,7%.

Berdasarkan nilai t hitung pada Variabel Budaya Kerja memiliki sebesar 4,329 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 pada tingkat signifikansi 0,005. Dapat disimpulkan bahwa 0,001 lebih kecil dari 0,005 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X_1 (Budaya Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). sedangkan nilai T hitung pada Variabel Kompensasi sebesar $-3,941$ dan nilai signifikansi sebesar 0,002 pada tingkat signifikansi 0,005. Dapat disimpulkan bahwa 0,002 lebih kecil dari 0,005 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X_2 (Kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Berdasarkan hasil pengolahan data uji F yang diperoleh dari pengolahan melalui SPSS 25 diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh X_1 (budaya kerja) dan X_2 (kompensasi) terhadap Y (kinerja pegawai) adalah sebesar $0,002 < 0,005$ dan diperoleh nilai $F_{hitung} 12,050 > F_{tabel} 2,57$ yang menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Masturina 2019, bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pengelola di BTM Surya Madinah Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan dengan uji parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pengelola di BTM Surya Madinah Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan dengan uji parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan kompensasi secara sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pengelola di BTM Surya Madinah Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan dengan uji simultan.

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang diperoleh pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu, dengan demikian penelitian memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif didapatkan bahwa budaya kerja pada pusat pengelolaan pendapatan daerah kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu mendapati nilai total rata – rata 90,33% dengan indikator disiplin paling dominan dibandingkan dengan indikator lain, lebih tepatnya karena pegawai taat dan patuh dalam mentaati peraturan instansi yang ada dengan nilai skor total responden 94,28%. Akan tetapi indikator pada budaya kerja yang memiliki nilai pernyataan terendah adalah “saya mampu bekerja sama dengan tim“ dan ‘saya saling membantu dalam mencapai tujuan” dengan nilai 88,57%.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif kompensasi pada pusat pengelolaan pendapatan daerah kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu menunjukkan bahwa nilai total rata - rata sebesar 83,97%, dengan indikator gaji dan fasilitas dengan nilai 88,10%. Selain itu, indikator kompensasi yang memiliki nilai rendah terdapat pada indikator insentif dengan nilai skor total 78,57%.
3. Berdasarkan hasil analisis, dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada pusat pengelolaan pendapatan daerah kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu mendapati nilai total rata – rata 87,89% dengan indikator orientasi pelayanan dibandingkan dengan indikator lainnya dengan persentase 89,52%, lebih tepatnya pegawai Saya memiliki semangat membantu orang lain baik internal maupun eksternal . Akan tetapi indikator pada kinerja pegawai yang memiliki nilai pernyataan terendah adalah “Saya memberikan pelayanan terbaik dengan memberikan kualitas pekerjaan melalui standar pekerjaan yang ditetapkan” dengan persentase 82,85%.
4. Berdasarkan nilai t_{hitung} pada variabel budaya kerja yang memiliki nilai sebesar 4,074 dan tingkat signifikansi sebesar 0,002 pada tingkat signifikansi 0,005. Dapat disimpulkan bahwa 0,002 lebih kecil dari 0,005 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X1 (Budaya Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).
5. Berdasarkan nilai t_{hitung} pada variabel kompensasi yang memiliki nilai sebesar -3,941 dan tingkat signifikansi sebesar 0,002 pada tingkat signifikansi 0,005. Dapat disimpulkan bahwa 0,002 lebih kecil dari 0,005 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X2 (Kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

6. Terdapat pengaruh positif antara budaya kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada pusat pengelolaan pendapatan daerah kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu, hal tersebut dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0,687$. Hal ini bahwa variasi dari kinerja pegawai di pengaruhi oleh budaya kerja dan kompensasi sebesar 68,7% dan sisanya sebesar 31,3% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model ini. Serta analisis regresi linear berganda yaitu (kinerja pegawai) = $77,508 + 1,189$ (budaya kerja) + $- 7,61$ (kompensasi) dan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 12,050 > F_{tabel} 2,57$ yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu budaya kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran sebagai berikut :

1. Variabel budaya kerja pada indikator Kerjasama memiliki nilai rata rata terkecil pada pernyataan “Saya mampu bekerjasama dengan tim” dan “Saling membantu dalam mencapai tujuan”. Maka saran yang diberikan pada karyawan agar tetap mempertahankan dan meningkatkan kerjasama dengan tim serta saling membantu satu sama lain untuk mencapai tujuan yang sama.
2. Variabel kompensasi pada indikator Insentif memiliki nilai rata rata terkecil pada pernyataan “Pemberian insentif diberlakukan sama untuk semua karyawan” Sehingga kantor diharapkan untuk lebih mengevaluasi pembagian insentif bagi pegawai agar pegawai lebih semangat dan termotivasi dalam bekerja dan menanamkan rasa kepercayaan pada kantor. Dan memberikan insentif sesuai dengan jabatan pegawai yang *real*.
3. Peneliti memberikan saran untuk penelitian lanjutan sebagaimana hasil analisis determinasi dapat diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,687$ Hal ini bahwa variasi dari kinerja karyawan PPPD dipengaruhi oleh budaya kerja dan kompensasi sebesar 68,7% dan sisanya sebesar 31,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukan dalam model ini. Karena keterbatasan waktu dan biaya, penelitian ini hanya terbatas pada variabel budaya kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain selain variabel yang ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana I Komang, Mujiati Ni Wayan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Basuki, Agus Tri dan Nano Prawoto. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis Edisi 1*.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat, (2017). *Metodelogi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju
- Sembiring, R., & Winarto, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*,
- Sumardjo, M., Sumardjo, M., & Priansa, D.J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfa.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung:Alfabeta
- Utami, E. S. (2019). *Budaya Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Padang (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Padang)*.
- Zebua, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji Labuhanbatu Utara. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*.

JURNAL

- Hasing, W. F., & Sulkarnain, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia. *BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Hasing%2C+W.+F.%2C+%26+Sulkarnain%2C+S.+%282019%29.+Pengaruh+Budaya+Kerja%2C+Kompensasi+dan+Etos+kerja+Terhadap+Kinerja+Karyawan+pada+PT.+Telkom+Indonesia.+BALANCA%3A+Jurnal+Ekonomi+dan+Bisnis+Islam.&btnG=
- IBORI, A. (2018). PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK CIMB NIAGA TBK CABANG MALANG (Doctoral dissertation, STIE MALANGKUCECWARA).
https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=IBORI%2C+A.+%282018%29.+PENGARUH+KOMPENSASI+DAN+BUDAYA+KERJA+TERHADAP+KINERJA+KARYAWAN+PT+BANK+CIMB+NIAGA+TBK+CABANG+MALANG+%28Doctoral+dissertation%2C+STIE+MALANGKUCECWARA%29.&btnG=
- Masturina, N. A. (2019). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENGELOLA DI BAITUT TAMWIL MUHAMMADIYAH SURYA MADINAH TULUNGAGUNG.
https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Masturina%2C+N.+A.+%282019%29.+PENGARUH+BUDAYA+KERJA+DAN+KOMPENSASI+TERHADAP+KINERJA+PENGELOLA+DI+BAITUT+TAMWIL+MUHAMMADIYAH+SURYA+MADINAH+TULUNGAGUNG.&btnG=
- Nasution, A. S., Bahri, S., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Center of Knowledge: Jurnal Pendidikan Dan Pengabdian Masyarakat*.
https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Nasution%2C+A.+S.%2C+Bahri%2C+S.%2C+%26+Pasaribu%2C+S.+E.+%282022%29.+Pengaruh+Budaya+Kerja%2C+Pelatihan+dan+Kompensasi+Terhadap+Kinerja+Pegawai+Dinas+Pendidikan+Kabupaten+Labuhanbatu+Utara.+Center+of+Knowledge%3A+Jurnal+Pendidikan+Dan+Pengabdian+Masyarakat.&btnG=
- Sapitri, W. A. (2017). *Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Pada Sentra Industri Konveksi di Kecamatan Soreang Kabupaten Bandung* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
[https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Sapitri%2C+W.+A.+%282017%29.+Pengaruh+Budaya+Kerja+dan+Kompensasi+Terhadap+Kinerja+Usaha+Kecil+dan+Menengah+\(UKM\)+Pada+Sentra+Industri+Konveksi+di+Kecamatan+Soreang+Kabupaten+Bandung+\(Doctoral+dissertation,+Fakultas+Ekonomi+dan+Bisnis+Unpas+Bandung\).&btnG=](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Sapitri%2C+W.+A.+%282017%29.+Pengaruh+Budaya+Kerja+dan+Kompensasi+Terhadap+Kinerja+Usaha+Kecil+dan+Menengah+(UKM)+Pada+Sentra+Industri+Konveksi+di+Kecamatan+Soreang+Kabupaten+Bandung+(Doctoral+dissertation,+Fakultas+Ekonomi+dan+Bisnis+Unpas+Bandung).&btnG=)

[W.+A.+%282017%29.+Pengaruh+Budaya+Kerja+dan+Kompensasi+Terhadap+Kinerja+Usaha+Kecil+dan+Menengah+%28UKM%29+Pada+Sentra+Industri+Konveksi+di+Kecamatan+Soreang+Kabupaten+Bandung+%28Doctoral+dissertation%2C+Fakultas+Ekonomi+dan+Bisnis+Unpas+Bandung%29.&btnG=](#)

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER



KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN SUKABUMI II PALABUHAN RATU”

1. Data Responden

- Nama Responden :
- Jenis Kelamin : Laki - Laki Perempuan
- Usia : 20 - 35 tahun 36 - 45 Tahun 46 - 60 Tahun
- Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Sarjana
- Lama Bekerja : < 2 Tahun 3 - 6 Tahun > 6 Tahun

2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Untuk pertanyaan/ Pernyataan berikut, dimohon kiranya berkenan memberi jawaban sesuai dengan keadaan yang dirasakan selama ini, dengan cara memberikan tanda ceklis pada kolom pertanyaan (yang paling sesuai dengan kondisi anda), dengan ketentuan :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

Keterangan bobot nilai :

- SS : 5
- S : 4
- KS : 3
- TS : 2
- STS : 1

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
XI	Budaya Kerja					
A.	Disiplin					
1.	Saya mentaati peraturan yang ada					
2.	Saya mentaati semua tata tertib dengan baik dan penuh tanggung jawab					
3.	Saya patuh dalam mengerjakan pekerjaan yang di berikan oleh pusat pengelolaan pendapatan daerah					
B.	Keterbukaan					
1.	Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja					
2.	Saya menanggapi setiap pendapat dari rekan kerja					
3.	Saya terbuka menerima kritik dan saran atas pekerjaan yang dikerjakan					
C.	Saling Menghargai					
1.	Saya menghargai masukan dan pendapat orang lain dalam pekerjaan					
2.	Saya saling menciptakan sikap toleransi terhadap sesama karyawan					
3.	Saya memberikan pujian kepada anggota tim yang bekerja sama dengan baik					
D.	Kerja Sama					
1.	Saya mampu bekerja sama dalam tim					
2.	Saya saling membantu dalam mencapai tujuan					
3.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan tim					
X2	Kompensasi					
A.	Gaji					
1.	Gaji yang saya terima sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarga					
2.	Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu					
3.	Gaji yang saya terima sesuai dengan golongan yang berlaku					
B.	Bonus					
1.	Bonus diberikan secara adil					
2.	Bonus sesuai dengan pekerjaan yang berikan					
3.	Bonus sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan					
C.	Insentif					
1.	Insentif yang diberikan sesuai dengan aturan					
2.	Insentif yang diberikan memotivasi karyawan					
3.	Pemberian insentif diberlakukan sama untuk semua karyawan					
D.	Asuransi					
1.	Saya dapat menggunakan asuransi kesehatan dengan					

	mudah					
2.	Asuransi yang saya terima sesuai berdasarkan tingkat golongan					
3.	Asuransi yang saya terima sesuai dengan kebutuhan dasar					
E. Tunjangan						
1.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan aturan					
2.	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan keluarga					
3.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan tingkat golongan					
F. Fasilitas						
1.	Fasilitas yang saya terima sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan					
2.	Fasilitas yang saya terima dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan					
3.	Fasilitas yang tersedia dapat digunakan dengan mudah					
Y1 Kinerja Karyawan						
A. Orientasi Pelayanan						
1.	Saya memiliki semangat membantu orang lain baik internal maupun eksternal					
2.	Saya memberikan pelayanan terbaik dengan memberikan kualitas pekerjaan melalui standar pekerjaan yang ditetapkan					
3.	Saya selalu mendahulukan kepentingan bersama dari kepentingan pribadi					
B. Komitmen						
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas, walaupun tidak ada atasan					
2.	Saya dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab					
3.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan					
C. Inisiatif						
1.	Saya dapat mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja					
2.	Saya dapat menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut					
3.	Saya berinisiatif untuk mengerjakan pekerjaan dengan efektif					
D. Kerja Sama						
1.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja bagian divisi yang berbeda					
2.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja pada departemen lain					
3.	Saya memiliki kekompakan dan saling menghargai					

E. Kepemimpinan					
1.	Saya dapat menjadi teladan bagi rekan kerja atau bawahan				
2.	Saya dapat membimbing rekan kerja atau bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan				
3.	Saya mampu merencanakan, mengelola pelaksanaan pencapaian, perencanaan serta mengevaluasi tugas				

Lampiran 2 Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja

NO	BUDAYA KERJA (X1)												Total
	x1_1	x1_2	x1_3	x1_4	x1_5	x1_6	x1_7	x1_8	x1_9	x1_10	x1_11	x1_12	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	51
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	53
6	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	51
7	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	48
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	58
9	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	52
10	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	47
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
12	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
14	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	45

Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Kompensasi

No	KOMPENSASI (X2)																	TOTAL	
	x2_1	x2_2	x2_3	x2_4	x2_5	x2_6	x2_7	x2_8	x2_9	x2_10	x2_11	x2_12	x2_13	x2_14	x2_15	x2_16	x2_17		x2_18
1	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	62
2	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	84
3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	82
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	84
5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	5	4	73
6	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	4	67
7	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71
8	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	83
9	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	69
10	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	78
11	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	79
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	72
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	88
14	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86

Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

No	KINERJA PEGAWAI (Y)															Total	
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	Y_11	Y_12	Y_13	Y_14	Y_15		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	69
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	79
5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	73
6	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	83
7	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	74
8	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	84
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
10	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	70
11	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	86
12	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	86
13	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	83
14	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	65

Lampiran 5 Tabel Msi Variabel X1 Budaya Kerja

Successive Interval

X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1 7	X1 8	X1 9	X1 10	X1 11	X1 12	X1
3,495	3,825	3,280	3,266	3,490	2,603	2,596	2,603	2,603	2,285	3,596	3,954	3,738
3,495	3,825	3,280	3,266	3,490	2,603	2,596	2,603	2,603	3,624	3,596	3,954	4,818
3,495	3,825	3,280	3,266	3,490	2,603	2,596	2,603	2,603	3,624	3,596	2,495	3,738
2,190	2,397	3,280	1,995	3,490	2,603	1,000	1,000	2,603	1,000	2,192	2,495	2,541
2,190	3,825	3,280	3,266	2,081	1,000	1,000	1,000	1,000	2,285	3,596	3,954	2,999
2,190	2,397	3,280	1,995	3,490	1,000	1,000	2,603	1,000	2,285	2,192	2,495	2,541
2,190	2,397	1,822	3,266	2,081	2,603	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,495	1,985
3,495	3,825	3,280	1,995	3,490	2,603	2,596	2,603	2,603	2,285	3,596	3,954	3,181
2,190	2,397	3,280	3,266	3,490	1,000	1,000	1,000	1,000	3,624	2,192	2,495	2,819
1,000	1,000	1,822	1,000	1,000	1,000	2,596	2,603	1,000	2,285	3,596	2,495	1,659
3,495	2,397	3,280	3,266	3,490	2,603	2,596	2,603	2,603	3,624	3,596	3,954	3,738
1,000	2,397	3,280	1,995	2,081	1,000	1,000	1,000	2,603	2,285	2,192	2,495	2,233
3,495	3,825	3,280	3,266	3,490	2,603	2,596	2,603	2,603	3,624	3,596	2,495	3,738
2,190	2,397	1,000	1,000	2,081	1,000	1,000	1,000	1,000	2,285	2,192	1,000	1,000

Lampiran 6 Tabel Msi Variabel X2 Kompensasi

Successive Interval

X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	X2 6	X2 7	X2 8	X2 9	X2 10	X2 11	X2 12	X2 13	X2 14	X2 15	X2 16	X2 17	X2 1
2,296	2,081	1,000	1,659	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,296	2,397	2,190	1,000	2,094	1,000	1,000	1,00
3,707	3,490	3,707	3,954	3,624	2,171	2,078	2,603	1,000	2,286	3,707	2,397	3,495	3,406	3,377	3,596	2,596	3,49
3,707	3,490	2,296	3,954	2,285	2,171	3,277	2,603	3,048	2,286	2,296	3,825	3,495	3,406	2,094	2,192	2,596	2,19
3,707	3,490	3,707	3,954	3,624	2,171	2,078	1,000	3,048	1,000	3,707	3,825	3,495	2,171	3,377	3,596	2,596	3,49
3,707	2,081	2,296	2,614	2,285	3,406	2,078	1,000	1,000	2,286	2,296	2,397	1,000	3,406	1,000	2,192	2,596	2,19
2,296	2,081	3,707	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	3,495	2,171	3,377	3,596	1,000	2,19
2,296	3,490	2,296	2,614	2,285	2,171	1,000	2,603	1,000	1,000	2,296	2,397	2,190	2,171	2,094	2,192	1,000	2,19
3,707	3,490	3,707	2,614	2,285	3,406	3,277	2,603	2,158	2,286	3,707	2,397	2,190	2,171	3,377	3,596	2,596	3,49
2,296	1,000	2,296	3,954	3,624	2,171	3,277	1,000	1,000	2,286	2,296	2,397	1,000	1,000	1,000	2,192	1,000	1,00
1,000	3,490	3,707	2,614	2,285	3,406	2,078	1,000	2,158	3,551	3,707	3,825	2,190	2,171	2,094	3,596	1,000	2,19
2,296	3,490	2,296	2,614	3,624	1,000	3,277	1,000	2,158	2,286	3,707	3,825	2,190	3,406	3,377	2,192	1,000	3,49
2,296	2,081	2,296	2,614	2,285	2,171	2,078	1,000	1,000	2,286	2,296	2,397	2,190	1,000	2,094	3,596	1,000	3,49
3,707	3,490	3,707	3,954	3,624	3,406	3,277	2,603	3,048	3,551	3,707	3,825	3,495	2,171	3,377	3,596	2,596	2,19
3,707	3,490	3,707	2,614	2,285	3,406	3,277	2,603	1,000	3,551	3,707	3,825	3,495	3,406	3,377	3,596	2,596	3,49

Lampiran 7 Tabel Msi Variabel Y1 Kinerja Pegawai

Successive Interval

Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y1 5	Y1 6	Y1 7	Y1 8	Y1 9	Y1 10	Y1 11	Y1 12	Y1 13	Y1 14	Y1 15	Y1
2,603	4,099	3,495	2,596	3,495	3,954	3,825	3,954	3,954	3,490	3,825	2,603	3,160	3,159	2,603	4,489
1,000	1,000	2,190	1,000	2,190	2,495	2,397	2,614	2,495	3,490	2,397	1,000	1,000	1,000	1,000	1,659
1,000	2,593	2,190	1,000	1,000	2,495	2,397	2,614	2,495	2,081	2,397	1,000	1,891	1,985	1,000	2,233
1,000	2,593	2,190	2,596	2,190	3,954	3,825	2,614	2,495	3,490	2,397	2,603	1,891	1,000	2,603	2,819
1,000	2,593	1,000	1,000	3,495	2,495	2,397	1,659	1,000	3,490	2,397	1,000	3,160	3,159	1,000	2,445
2,603	4,099	2,190	2,596	2,190	3,954	2,397	3,954	2,495	3,490	3,825	2,603	3,160	3,159	1,000	3,090
1,000	2,593	1,000	1,000	2,190	2,495	1,000	2,614	2,495	2,081	3,825	2,603	1,891	1,985	1,000	2,637
2,603	2,593	3,495	2,596	3,495	2,495	3,825	2,614	3,954	3,490	2,397	2,603	3,160	3,159	2,603	3,374
2,603	4,099	3,495	2,596	3,495	3,954	3,825	3,954	3,954	3,490	3,825	2,603	3,160	3,159	2,603	4,489
1,000	2,593	2,190	1,000	2,190	2,495	2,397	1,000	2,495	2,081	2,397	1,000	3,160	1,985	1,000	1,985
2,603	2,593	3,495	2,596	2,190	3,954	3,825	3,954	3,954	3,490	2,397	1,000	3,160	3,159	2,603	3,709
2,603	4,099	3,495	2,596	3,495	2,495	3,825	3,954	2,495	3,490	3,825	2,603	3,160	1,985	1,000	3,709
1,000	2,593	3,495	1,000	3,495	2,495	2,397	2,614	3,954	2,081	3,825	2,603	3,160	3,159	2,603	3,090
1,000	2,593	2,190	1,000	1,000	1,000	2,397	2,614	2,495	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000

Lampiran 8 Tabel Validitas X1 Budaya Kerja

NO	BUDAYA KERJA (X1)	Total
----	-------------------	-------

	bk1	bk2	bk3	bk4	bk5	bk6	bk7	bk8	bk9	bk10	bk11	bk12	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	51
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	53
6	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51
7	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	48
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	58
9	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	52
10	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	47
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
12	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
14	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	45
Rhitung	0,761	0,697	0,685	0,73	0,692	0,729	0,664	0,72	0,609	0,693	0,707	0,707	
Rtabel	0,576	0,576	0,576	0,576	0,576	0,576	0,576	0,576	0,576	0,576	0,576	0,576	
V/T	Valid												

Lampiran 9 Tabel Validitas X2 Kompensasi

No	KOMPENSASI (X2)																		TOTAL	
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18		
1	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	62	
2	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	84	
3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	82	
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	84	
5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	5	4	73	
6	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	4	67	
7	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71	
8	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	83	
9	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	69	
10	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	78	
11	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	79	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	72	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	88	
14	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86	
rhitung	0,595	0,744	0,684	0,634	0,605	0,579	0,672	0,599	0,628	0,593	0,789	0,683	0,612	0,587	0,743	0,606	0,76	0,649		
rtabel	0,576	0,576	0,576	0,576	0,576	0,576	0,576	0,576	0,576	0,576	0,576	0,576	0,576	0,576	0,576	0,576	0,576	0,576	0,576	
V/T	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	

No	KINERJA KARYAWAN (Y)	Total
----	----------------------	-------

	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	Y_11	Y_12	Y_13	Y_14	Y_15	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	69
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	79
5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	73
6	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	83
7	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	74
8	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	84
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
10	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	70
11	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	86
12	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	86
13	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	83
14	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	65
rhitung	0,842	0,7	0,73	0,83	0,7	0,73	0,69	0,69	0,68	0,644	0,69	0,69	0,73	0,69	0,7	
rtabel	0,576	0,58	0,58	0,58	0,6	0,58	0,58	0,58	0,58	0,576	0,58	0,58	0,58	0,58	0,58	
V/T	Valid															

Lampiran 10 tabel validitas Y Kinerja Pegawai

No	KINERJA KARYAWAN (Y)															Total
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	Y_11	Y_12	Y_13	Y_14	Y_15	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	69
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	79
5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	73
6	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	83
7	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	74
8	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	84
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
10	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	70
11	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	86
12	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	86
13	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	83
14	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	65
rhitung	0,842	0,7	0,73	0,83	0,7	0,73	0,69	0,69	0,68	0,644	0,69	0,69	0,73	0,69	0,7	
rtabel	0,576	0,58	0,58	0,58	0,6	0,58	0,58	0,58	0,58	0,576	0,58	0,58	0,58	0,58	0,58	
V/T	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	

Lampiran 11 Tabel Distribusi R tabel

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	10	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	12	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	15	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	17	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	20	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	30	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	40	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	50	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	60	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 12 Tabel Distribusi F tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.48	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 13 Tabel Distribusi T tabel

α untuk Uji Satu Pihak (<i>one tail test</i>)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	α untuk Uji Dua Pihak (<i>two tail test</i>)					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Lampiran 14 tabel Durbin Watson

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		l
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	
6	0.6102	1.4002					
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964			
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866	
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602

Lampiran 15 Surat Permohonan Riset



Universitas Pakuan

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

S1 Manajemen "Terakreditasi A" S1 Akuntansi "Terakreditasi A"
Jl. Pakuan P.O Box 452 Bogor 16143 Telp. (0251) 8314918 (Hunting)

Nomor : 993 /WD.1/FEB-UP/X/2021
Lampiran :
Perihal : Permohonan Riset / Magang / Data

14 Oktober 2021

Kepada : Yth. Pimpinan

Pusat Pengeloaan Pendapatan Daerah Wilayah Kab. Sukabumi II Palabuhan
Ratu, Jl. Jend. Sudirman Komp. Perkantoran Pemda Palabuhan Ratu
Sukabumi Telp./Fax. (0266) 434225.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan tugas penyusunan makalah seminar bagi mahasiswa Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, bermaksud untuk melaksanakan
Riset/Magang/Data pada kantor/intansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Maka bersama ini kami hadapkan:

Nama : Muhammad Akbar Tamami H.
NPM : 021118206
Program Studi : Manajemen

Besar harapan kami mohon Bapak/Ibu dapat mengijinkan, atas perhatian dan
kerjasamanya yang baik diucapkan terimakasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan



Dr. Retno Martanti Endah Lestari, SE., M.Si., CMA., CAPM.

Tembusan :
Yth. Bapak Dekan FEB –UP (Sebagai Laporan).