# **SURAT PERNYATAAN**

**KEASLIAN TULISAN DAN SUMBER INFORMASI**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT.Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat adalah benar – benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun, sumber dan informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun yang tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan pada daftar pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Manokwari, 12 Februari 2020

Cicilia Christi Kende

2015 66 017

# **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Manokwari pada tanggal 7 September 1997, dari ayah yang bernama **Irwan Ishak Kende, SH** dan Ibu yang bernama **Irene Pelita Tuilan**, sebagai anak pertama dari dua bersaudara.

Penulis menempuh pendidikan formal di **Taman Kanak – kanak (TK) Pertiwi VI Manokwari** dan lulus pada tahun 2003. Penulis melanjutkan pendidikan **Sekolah Dasar (SD) YPPK PADMA I Manokwari** dan lulus pada tahun 2009 kemudian pada tahun sama penulis melanjutkan pendidikan di **Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Manokwari dan lulus pada tahun 2012**. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di **Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Manokwari** dan lulus pada tahun 2015.

Pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan ke **Perguruan Tinggi (PT)** dengan mengikuti jalur sesama dan terdaftar sebagai Mahasiswi di **Universitas Papua (UNIPA) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen** di Manokwari Provinsi Papua Barat.

# **LEMBAR PENGESAHAN**

Judul : “ Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT.Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat ”

Nama : Cicilia Christi Kende

Nim : 2015 66 017

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyetujui,

Komisi Pembimbing

Pembimbing I Pembimbing II

**Dr. Selmi Dedi, SE., M.AB Yulius Heri Saptomo, SE., M.Si**

**NIP. 197401202008122001 NIP.197507012007011002**

Mengetahui,

Ketua Jurusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Sarah Usman, SE., M.Si Dr.Ir. Rully N. Wurarah, M.Si**

**NIP. 197905082008012017 NIP.196404041990031005**

***Tanggal Pengesahan :***

# **KATA PENGANTAR**

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus karena atas kasih karunia-Nya dan kehendak-Nya**,** sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan **judul “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat”** dengan baik dan lancar. Skripsi ini disusun penulis untuk melengkapi sebagian persyaratan dalam menyelesaikan perkuliahan di jenjang Studi Strata-1 (S1) dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Papua (UNIPA).

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan ini skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak sehingga kendala – kendala yang dihadapi bisa dilalui. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapa terima kasih kepada:

1. Bapak **Dr. Jacob Manusawai, M.H** selaku Rektor Universitas Papua beserta jajarannya.
2. Bapak **Dr. Ir. Rully N. Wurarah, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Papua.
3. Ibu **Sarah Usman, SE., M.Si** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Papua.
4. Ibu **Dr. Selmi Dedi, SE., M.AB** selaku pembimbing 1 (satu) yang telah sabar meluangkan waktu untuk mengarahkan dan memberikan masukan, motivasi, serta bimbingan dari awal proses penulisan Skripsi ini hingga selesai.
5. Bapak **Yulius Heri Saptomo, SE., M.Si** selaku pembimbing 2 (dua) yang telah sabar meluangkan waktu untuk mengarahkan dan memberikan masukan, motivasi serta bimbingan dari awal proses penulisan Skripsi ini hingga selesai.
6. Ibu **Jein Sriana Toyib, SE., M.Si dan Ibu Nurlaela, SE., M.Sc** selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama penulis menjalani studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Papua.
7. Bapak **Dedi Riantoro, SE., M.E** selaku panitia seminar dan ujian komprehensif yang telah banyak membantu selama pelaksanaan seminar hingga selesai.
8. Seluruh **Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Papua** yang yang telah bersedia membagikan banyak ilmu yang bermanfaat bagi penulis, dan nasehat, motivasi, dan juga semangat bagi penulis selama menjalankan proses studi.
9. Bapak **Capt. Suparman M.Mar** pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat selaku *General Manager* yang telah menerima dengan baik serta memberikan izin untuk melakukan penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini sekali lagi terima kasih atas bantuannya, Tuhan Yesus Memberkati Bapak selalu.
10. Seluruh **Pegawai** pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat yang telah bersedia membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
11. Kepada kedua orang tua tercinta Bapak **Irwan Ishak Kende, SH** dan Ibu **Irene Pelita Tuilan** yang selalu memberikan kasih sayang tak terhingga, perhatian, nasehat, motivasi, dan dukungan serta doa dan harapan orang tua terkasih yang selalu mengiringi penulis agar menjadi anak yang takut akan Tuhan, berbakti kepada orang tua, dan menjadi orang yang sukses. Dan Adik terkasih **Evindri Zevanya Sonia Kende** yang selalu memberikan, dukungan, semangat dan juga doa bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Kiranya dengan selesai skripsi ini dapat menjadi kado terindah dan terbaik buat Bapak, Ibu dan Adik tercinta.
12. Kepada orang tua Pembimbing Rohani Ibu **Syenni** yang selalu memberikan nasehat, dukungan, dan motivasi serta doa dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada orang tua Pembimbing Rohani Bapak **Yusuf Djoyo**, dan Ibu **Maria Djoyo** selaku Bapak gembala dan Ibu gembala Gereja *Bethany Grace & Glory* Manokwari yang selalu memberikan nasehat, dukungan, semangat dan motivasi, serta doa dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Sahabat – sahabat tersayang **Rahmawati Dwi Lestari, Yolandiah Suhari, Dian Irianti, Theresa Priskila Tappi, Novi Andriani Arifin, Stephanie Virlesya Solossa, Fella Triana, Rinda Yanti, dan Nurjannah** yang selalu menjadi sahabat dan keluarga, yang membantu dalam keadaan suka maupun susah. Terima kasih juga untuk canda tawa, kebersamaanya dan selalu memberikan nasehat dan semangat, bagi penulis selama studi.
15. Teman, sahabat serta pendamping terkasih **Ronald Alfonz Lewi** yang selalu mendoakan dan memberikan perhatian, nasehat, dukungan, semangat selama penyusunan skripsi ini.
16. Teman, Adik **Penari** Gereja *Bethany Grace & Glory* Manokwari yang telah memberikan dukungan, dan semangat serta doa bagi penulis selama penyusuan skripsi ini.
17. Semua teman – teman seperjuangan **Manajemen Angkatan 2015** yang memberikan dukungan, semangat, serta bantuan bagi penulis selama menjalani studi hingga proses penyelesaian skripsi ini.
18. Kepada **Perpustakaan Universitas Papua** yang telah bersedia meminjamkan buku – buku sebagai bahan referensi dalam penyusunan skripsi.
19. Kepada **Pepustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Papua** yang telah bersedia meminjamkan buku – buku sebagai bahan referensi dalam penyusunan skripsi.
20. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

**Semoga Tuhan Yesus senantiasa melindungi dan memberkati kita semua. Amin...**

Manokwari, 12 Februari 2020

Cicilia Christi Kende

2015 66 017

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.PELINDO IV (PERSERO) CABANG MANOKWARI PROVINSI PAPUA BARAT**

Cicilia Christi Kende

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Papua

**PEMBIMBING:**

Dr. Selmi Dedi, SE., M.AB

Yulius Heri Saptomo, SE., M.Si

# **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT.Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT.Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat dan sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat dan sampel sedangkan teknik sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode *Nonprobality Sampling* yaitu *sampling* jenuh.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi secara bersama – sama kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci**: Kompensasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

# **DAFTAR ISI**

[**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN i**](#_Toc32446608)

[**RIWAYAT HIDUP ii**](#_Toc32446609)

[**LEMBAR PENGESAHAN iii**](#_Toc32446610)

[**KATA PENGANTAR iv**](#_Toc32446611)

[**ABSTRAK vii**](#_Toc32446612)

[**DAFTAR ISI viii**](#_Toc32446613)

[**DAFTAR TABEL xii**](#_Toc32446614)

[**DAFTAR GAMBAR xiii**](#_Toc32446615)

[**DAFTAR LAMPIRAN xiv**](#_Toc32446616)

[**BAB I 1**](#_Toc32446617)

[**PENDAHULUAN 1**](#_Toc32446618)

[1.1. Latar Belakang 1](#_Toc32446619)

[1.2. Rumusan Masalah 5](#_Toc32446620)

[1.3. Tujuan Penelitian 5](#_Toc32446621)

[1.4. Manfaat Penelitian 6](#_Toc32446622)

[**BAB II 7**](#_Toc32446623)

[**LANDASAN TEORI 7**](#_Toc32446624)

[2.1. Kompensasi 7](#_Toc32446625)

[2.1.1. Pengertian Kompensasi 7](#_Toc32446626)

[2.1.2. Tujuan Pemberian Kompensasi 7](#_Toc32446627)

[2.1.3. Jenis-jenis Kompensasi 8](#_Toc32446628)

[2.1.4. Indikator Kompensasi 10](#_Toc32446629)

[2.2. Budaya Organisasi 12](#_Toc32446630)

[2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi 12](#_Toc32446631)

[2.2.2. Indikator-indikator Budaya organisasi 13](#_Toc32446632)

[2.2.3. Karakteristik Budaya Organisasi 14](#_Toc32446633)

[2.3. Kinerja 15](#_Toc32446634)

[2.3.1. Pengertian Kinerja 15](#_Toc32446635)

[2.3.2. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 15](#_Toc32446636)

[2.3.3. Kriteria Keberhasilan 16](#_Toc32446637)

[2.3.4. Penilaian Kinerja 18](#_Toc32446638)

[2.3.5. Tujuan Penilaian Kinerja 18](#_Toc32446639)

[2.3.6. Metode Penilaian Kinerja 19](#_Toc32446640)

[2.3.7. Mengukur Kinerja Pegawai 19](#_Toc32446641)

[2.4. Penelitian Terdahulu 20](#_Toc32446642)

[2.5. Kerangka Berpikir 26](#_Toc32446643)

[2.6. Hipotesis 29](#_Toc32446644)

[**BAB III 30**](#_Toc32446645)

[**METODOLOGI PENELITIAN 30**](#_Toc32446646)

[3.1 Jenis Penelitian 30](#_Toc32446647)

[3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian 30](#_Toc32446648)

[3.3 Populasi dan Sampel Penelitian 30](#_Toc32446649)

[3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data 31](#_Toc32446650)

[3.4.1. Data Primer 31](#_Toc32446651)

[3.4.2. Data Sekunder 31](#_Toc32446652)

[3.5 Skala Pengukuran dan Instrument Penelitian 31](#_Toc32446653)

[3.5.1. Uji Reliabilitas 32](#_Toc32446654)

[3.6 Uji Asumsi Klasik 33](#_Toc32446655)

[3.7 Teknik Analisis Data 34](#_Toc32446656)

[3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda 34](#_Toc32446657)

[3.8 Uji Hipotesis 35](#_Toc32446658)

[3.9 Definisi Operasional Variabel 36](#_Toc32446659)

[3.9.1 Variabel Kinerja (Y) 36](#_Toc32446660)

[3.9.2 Variabel Kompensasi (X1) 37](#_Toc32446661)

[3.9.3 Variabel Budaya Organisasi (X2) 38](#_Toc32446662)

[**BAB IV 39**](#_Toc32446663)

[**HASIL DAN PEMBAHASAN 39**](#_Toc32446664)

[4.1. Gambaran Umum PT.Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat 39](#_Toc32446665)

[4.1.1 Struktur Organisasi 40](#_Toc32446666)

[4.1.2 Tugas dan Fungsi dari struktur Organisasi PT. Pelindo I V (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat 41](#_Toc32446667)

[4.1.3 Visi dan Misi PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat 43](#_Toc32446668)

[4.1.4 Jenis – Jenis Tunjangan Pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat. 44](#_Toc32446669)

[4.2. Karakteristik Responden 45](#_Toc32446670)

[4.2.1. Responden Berdasarkan status Pegawai 45](#_Toc32446671)

[4.2.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 46](#_Toc32446672)

[4.2.3. Responden berdasarkan usia 47](#_Toc32446673)

[4.2.4. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 48](#_Toc32446674)

[4.2.5. Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja 49](#_Toc32446675)

[4.2.6. Responden Berdasarkan Pendapatan 50](#_Toc32446676)

[4.3. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas 51](#_Toc32446677)

[4.3.1. Hasil Uji Validitas 51](#_Toc32446678)

[4.3.2. Hasil Uji realibilitas 53](#_Toc32446679)

[4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik 54](#_Toc32446680)

[4.4.1. Uji Heteroskedastisitas 54](#_Toc32446681)

[4.4.2. Uji Normalitas 55](#_Toc32446682)

[4.4.3. Uji Multikonelinearitas 57](#_Toc32446683)

[4.5. Teknik Analisis Data 59](#_Toc32446684)

[4.5.1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda 59](#_Toc32446685)

[4.6. Hasil Uji Hipotesis 60](#_Toc32446686)

[4.6.1. Koefisien Determinasi 60](#_Toc32446687)

[4.6.2. Pengujian Secara Simultan (Uji F) 60](#_Toc32446688)

[4.6.3. Pengujian secara Parsial (Uji t) 61](#_Toc32446689)

[4.7. Pembahasan 62](#_Toc32446690)

[4.7.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai 62](#_Toc32446691)

[4.7.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai 63](#_Toc32446692)

[4.7.3. Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai 64](#_Toc32446693)

[**BAB V 66**](#_Toc32446694)

[**PENUTUP 66**](#_Toc32446695)

[5.1 KESIMPULAN 66](#_Toc32446696)

[5.2 SARAN 67](#_Toc32446697)

[**DAFTAR PUSTAKA 69**](#_Toc32446698)

**LAMPIRAN**

# **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai 4

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 20

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Skala Likert 32

Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Status Pegawai 45

Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 46

Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Usia 47

Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 48

Tabel 4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja 49

Tabel 4.6 Jumlah Responden Berdasarkan Pendapatan 50

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas 51

Tabel 4.8 Hasil Uji ReliabIlitas 53

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolineritas 58

Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear 59

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi 60

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Secara Simultan 61

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Secara Parsial 62

# **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Jenis - Jenis Kompensasi 9

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran 28

Gambar 4.1 Struktur Organiisasi 40

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas 55

Gambar 4.3 Histogram Hasil Uji Normalitas 56

Gambar 4.4 Grafik P-Plot 57

# **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN 1. KUESIONER

LAMPIRAN 2. TABULASI DATA

LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS

LAMPIRAN 4. TABEL R

LAMPIRAN 5. HASIL UJI RELIABILITAS

LAMPIRAN 6. ANALISIS LINEAR BERGANDA

LAMPIRAN 7. UJI ASUMSI KLASIK

# **BAB I**

# **PENDAHULUAN**

## **Latar Belakang**

Persaingan antar organisasi di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus - menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif, individu yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi kemampuan yang dimiliki dapat berkembang maksimal. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan harus dimiliki oleh setiap organisasi karena kemajuan suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusianya. Oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) yang diperlukan saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, mudah menguasai diri dengan keadaan dan cepat merespon terhadap perubahan-perubahan teknologi (Sutrisno, 2009).

Menurut Wether dan Davis (1996) dalam Sutrisno ( 2009) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda yang saling tergantung antara satu dengan yang lainnya, yang berusaha mewujudkan kepentingan bersama dengan memanfaatkan berbagai sumber daya, salah satu sumber daya yang menjadi penunjang dan berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia (Sutrisno, 2009).

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai &Basri, 2005). Kinerja karyawan yang baik akan mempermudah organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat memicu karyawan untuk memiliki kinerja yang baik antara lain tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, kepemimpinan, kepercayaan tim, kompensasi, dan budaya organisasi (Amstrong dan Baron (1998) dalam Kusumah, 2015. Kemudian Menurut Golung (2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dalam penelitian ini peneliti akan melihat peningkatan kinerja keryawan yang dipengaruhi oleh kompensasi dan budaya organisasi.

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Zainal Veithzal. dkk, 2018) .Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan intensif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi Sunyoto (dalam Wijaya Putra, 2016). Dengan kata lain kompensasi adalah hal yang penting untuk meningkatkan kinerja seseorang.

Budaya organisasi adalah kebersamaan pengetahuan sosial pada organisasi berkenaan dengan aturan, norma dan nilai yang membentuk sikap dan perilaku para pegawai Colquitt (dalam Wijaya Putra, 2016). Budaya organisasi merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompo k tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinciki, 2005).

PT. Pelindo IV (Persero) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa kepelabuhan seperti, pelayanan kapal, pelayanan barang, pengusahaan alat, pelayanan B/M terminal konvensial, pelayanan terminal petikemas, pengusahaan tanah, bangunan dan kerjasama pengoperasian. Secara efektif keberadaan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) mulai sejak penandatanganan anggaran dasar perusahaan oleh Sekretariat Jenderal Departemen Perhubungan berdasarkan akta notaris Imas Fatimah, SH No 7 tanggal 1 Desember 1992. Menilik perkembangan kebelakang di masa awal pengelolaannya, PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) telah mengalami perkembangan yang cukup pesat dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan yang semakin maju. PT. Pelindo IV telah beroperasi di 25 cabang yang tebesar di Kalimantan, Sulawesi, Maluku, Ambon, Ternate, Papua, dan Papua Barat.

PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari menjadi salah satu yang ada di Papua Barat. Sebelum memasuki tahun 2000 saat itu PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari belum mengambil semua kendali dalam bidang jasa kepelabuhanan, masih terbagi tugas dengan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) karena belum mendapatkan ijin lahan dari pemerintah daerah. Pada tahun 2000 PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari mulai mengambil semua kendali dalam bidang jasa kepelabuhanan seperti pelayanan petikemas dan barang, pelayanan jasa kapal, pelayanan penumpang, pelayanan alat, dan lain-lain. Maka dari itu PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari sangat menyadari Pentingnya SDM agar bisa mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini adalah tabel 1.1 mengenai jumlah pegawai berdasarkan jumlah jabatan.

TABEL 1.1

JUMLAH PEGAWAI

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pegawai Tetap** | | **Pegawai Kontrak** | |
| **Jabatan** | **Jumlah** | **Jabatan** | **Jumlah** |
| *General Manager* | 1 | SDM | 1 |
| Keuangan | 3 | Keuangan | 1 |
| SDM | 3 | Operasional | 31 |
| Operasional | 18 |  |  |
| **Total** | **25** | **Total** | **33** |
| **Total Keseluruhan : 58 Orang** | | | |

Sumber : PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari (2019)

Tabel di atas menunjukkan bahwa PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari memiliki jabatan dengan pegawai yang berjumlah 58 orang pegawai yang terdiri dari 25 pegawai tetap dan 33 pegawai kontrak. Dimana pegawai tetap yang terdiri dari 1 *General Manager*, 3 pegawai keuangan, 3 pegawai SDM & Umum, dan 18 pegawai operasional. Dalam pegawai kontrak terdapat 3 jabatan yang terdiri 1 pegawai SDM & Umum, 1 pegawai keuangan, dan 31 pegawai operasional. Jumlah pegawai tertinggi terdapat pada pegawai tetap dan kontrak yaitu operasional Sedangkan jabatan dengan jumlah terendah terdapat pada pegawai tetap yaitu *General Manager* dan pegawai kontrak yaitu SDM dan Umum dan Keuangan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari bahwa kompensasi yang diberikan bertujuan untuk memotivasi pegawai agar meningkatkan kinerja para pegawai dan bisa di bilang kompensasi yang diberikan PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari cukup baik sehingga membuat para pegawai menjadi semangat dalam bekerja. Tetapi terdapat juga masalah lain yang di hadapi oleh PT.Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari adalah budaya organisasi yaitu terjadinya pelanggaran kedisiplinan seperti kemangkiran, dan ada beberapa pegawai yang tidak ikut sertaan dalam kegiatan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan seperti dilaksanakan *coffe morning*, senam bersama, kerja bakti, dan setiap bulannya diadakan rapat kerja. Dan juga tingkah laku atau etika yang masih kurang menjadi perhatian setiap pegawai. Hal ini akan berdampak pada komunikasi yang kurang baik antar pegawai dan akan timbulnya kesalahan-kesalahan antar beberapa pegawai yang akan berakibat pada menurunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti penelitian ini dengan judul **“ Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai”**

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat?
3. Apakah kompesansi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat ?

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat.
2. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat.
3. Untuk mengetahui kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat.

## **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman dalam bidang ilmu sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

1. Bagi PT.Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari sebagai referensi dalam meningkatkan kinerja pegawai serta dapat mengolah sumber daya manusia secara optimal.

1. Bagi peneliti selanjutnya.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama, khususnya tentang kompensasi, budaya organisasi dan kinerja.

# **BAB II**

# **LANDASAN TEORI**

## **Kompensasi**

### **Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Werther dan Davis (dalam Wibowo, 2011) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.

Menurut Kadarisman (2012), kompensasi merupakan apa yang karyawan/pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya pada perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2003) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Berdasarkan pengertian dari beberapa definisi kompensasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pendapatan yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa terhadap kinerja karyawan yang di berikan oleh perusahaan.

### **Tujuan Pemberian Kompensasi**

Kompensasi yang diterima oleh karyawan tentunya di gunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarga maupun pribadi. Jika karyawan merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah layak, maka karyawan akan merasa puas dalam pekerjaan. Menurut Kadarisman (2012) beberapa tujuan pemberian kompensasi yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain untuk mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain untuk mencukupi kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan pendapatan untuk keluarga maupun untuk dirinya sendiri.

1. Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif. Dalam hal ini kompensasi berperan sebagai alat memotivasi karyawan. Jika karyawan memiliki produktivitas yang tinggi maka kompensasi atau intensif yang didapat juga akan tinggi sehingga pendapatan karyawan bertambah. Tetapi jika karyawan produktivitasnya rendah maka kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga rendah.

1. Memajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukan betapa makin suksesnya perusahaan tersebut. Karena pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang tinggi.

1. Menciptakan keseimbangan dan keahlian

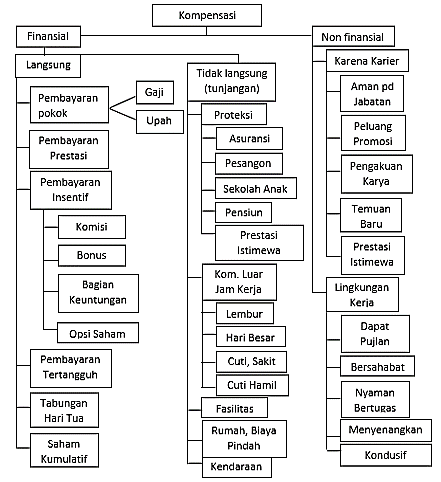
Ini berarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyratan yang harus dipenuhi karyawan pada jabatan sehingga tercipta keadilan dalam pemeberian kompensasi. Karyawan yang memiliki kedudukan lebih tinggi pastinya memiliki tanggung jawab yang tinggi pula sehingga pemberian kompensasi juga pasti tinggi. Sebaliknya karyawan yang lebih rendah pastinya akan mendapat pemberian kompensasi yang lebih rendah.

### **Jenis-jenis Kompensasi**

Pada dasarnya kompensasi dikelompokan dalam dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau *benefit*, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan. (Zainal Veithzal. dkk, 2018)

**GAMBAR 2.1**

**Jenis-jenis kompensasi**

****

### **Indikator Kompensasi**

Menurut Kadarisman (2012) ada 5 komponen yang ada dalam kompensasi yaitu:

1. Upah

Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para pekerja harian yang besarnya telah disepakati oleh kedua belah pihak.

1. Insentif

Bentuk pembayaran langsung atas peningkatan kinerja karyawan.

1. Tunjangan

Imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja atau merupakan *indirect compensation*.

1. Gaji

Bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi.

1. Pensiun

Dana yang dibayarkan secara regular dengan interval tertentu kepada seorang pekerja setelah berhenti dari perusahaan.

Sedangkan komponen atau faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2003) yaitu sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka tingkat kompensasi akan semakin kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif semakin besar.

1. 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.

1. Serikat buruh

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

1. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan tinggi maka kompensasi yang diberikan akan besar, dan sebaliknya jika produktivitas kerja karyawan rendah maka kompensasi yang diberikan kepada karyawan kecil.

1. Pemerintah dengan Undang – Undang dan Keputusan Presiden

Pemerintah dengan undang – undang dan keputusan Presiden menetapkan besarnya batas upah/ balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang – wenang menetapkan besarnya upah bagi karyawan.

1. Biaya hidup

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

1. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/ kompensasi lebih besar dibandingkan karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah. Hal tersebut dikarenakan tanggung jawab yang lebih besar karyawan yang memiliki kedudukan yang tinggi.

## **Budaya Organisasi**

### **Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya merupakan sebuah kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang secara intensif dan juga merupakan hal yang penting dalam membentuk karakter maupun cara seseorang untuk mengambil sikap baik didalam sebuah organisasi maupun di dalam masyarakat. Budaya berasal dari kata sansekerta *budhaya*, yaitu bentuk dari “budi” atau “akal”. Banyak orang mengartikan budaya atau kebudayaan dalam arti terbatas atau sempit, yaitu pikiran, karya, dan hasil karya manusia yang memenuhi hasratnya akan keindahan dengan terbatas pada seni. Robbins (2007) menyatakan budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara bertindak satu terhadap yang lain dan terdadap orang luar.

Sobirin (2002) mendefinisikan organisasi sebagai unit sosial atau indentitas yang didirikan oleh manusia dalam jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan sekelompok manusia-manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan terstruktur, didirikan untuk mencapai tujuan tertentu mempunyai identitas diri yang membedakan satu identitas dengan identitas lainnya. Sedangkan menurut Nasyaroeke (2011) organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling bekerja sama dengan manfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Chandra (2013) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan intergrasi internal. Budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinciki (2005) merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan berekasi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Berdasarkan pengertian dari beberapa definisi budaya organisasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah aturan-aturan, keyakinan, dan nilai-nilai yang di miliki organisasi dan menjadi ciri khas dari setiap organisasi.

### **Indikator-indikator Budaya organisasi**

Menurut Tampubolon (2008), menyimpulkan indikator budaya organisasi menjadi 6 yaitu:

1. Inovatif

Memperhitungkan resiko, norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi kelompok atau organisasi secara keseluruhan.

1. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail

Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan akan mengambarkan ketelitian dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sikap yang demikian menggambarikan tingkat kualitas pekerjaan yang sangat tinggi.

1. Beriorientasi terhadap hasil yang akan dicapai

Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan staf. Melalui supervisi dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya, dimana tujuan dan hasil yang hendak dicapai. Apabila persepsi bawahan dapat dibentuk dan menjadi satu kesatuan di dalam melakukan tugas untuk mencapai hasil.

1. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satu ditentukan ke kompakan tim kerja (*team work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melaukan supervisi dengan baik. Kerjasama tim yang dimaksud adalah setiap bekerjasama dalam presepsi dan sikap yang sama di dalam melakukan pekerjaannya dan secara tidak langsung, sesama karyawan akan selalu memperhatikan permasalahan yang dihadapi masing-masing.

1. Agresif dalam bekerja

Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila peforma karyawan dapat memenuhi standard yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya.

1. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Peforma yang baik dari karyawan harus didukung oleh kesehatan yang prima. Peforma yang baik tidak akan dapat tercipta secara kontinyu apabila karyawan tidak dalam kondisi kesehatan yang prima. Dengan tingkat pengendalian yang prima, menggambarkan performa tetap prima dan stabilitas kerja dapat dipertahankan.

### **Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2007), budaya organisasi mempunyai beberapa karakteristik penting diantaranya adalah:

1. Inovasi dan berani mengambil resiko

Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko dalam bekerja.

1. Perhatian dalam rincian

Seberapa teliti dan cermat para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

1. Presentasi hasil

Hasil pekerjaan karyawan mampu memenuhi target dari perusahaan atau belum.

1. Orientasi manusia

Tingkat kesadaran karyawan dalam mengembangkan dirinya guna memaksimalkan pekerjaannya.

1. Orientasi tim

Sejauh mana karyawan mampu membina hubungan baik antara atasan dan mitra kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1. Agresvitas dan stabilitas

Seberapa besar semangat karyawan dalam bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

## **Kinerja**

### **Pengertian Kinerja**

Konsep kineja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009).

Menurut Mangkunegara (2001) kinerja dapat di definisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Bangun (2012) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*)

Menurut Wibowo (2011) kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Menurut Simamora (2004) Menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh organisasi dalam waktu tertentu. Berdasarkan pengertian dari beberapa definisi kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja seseorang pegawai yang diberikan tanggung jawab oleh organisasi dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Amstrong dan Baron (1998) dalam Kusumah (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor personal/individu

Ditunjukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi komitmen individu.

1. Faktor kepemimpinan

Dietentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

1. Faktor tim

Ditunjukan oleh kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

1. Faktor sistem

Ditunjukan oleh sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan organisasi, proses organisasi, dan kultur atau budaya kerja dalam organisasi.

1. Faktor eksternal

Ditunjukan oleh tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### **Kriteria Keberhasilan**

Menurut Wibowo (2011) Sebagian organisasi sukses menjalankannya dan tidak sedikit yang mengalami kegagalan. Manajemen kinerja dapat dinyatakan berhasil apabila memenuhi krteria sebagai berikut:

1. Proses manajemen kinerja telah memungkinkan pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh individu dari pekerjaan dapat dipergunakan untuk memodifikasi tujuan organisasi.
2. Terdapat komitmen dan dukungan dari manajemen puncak untuk menjalankan manajemen kinerja. Manajamen kinerja akan sulit terlaksana tanpa dukungan dan komitmen manajemen puncak.
3. Proses penyelenggaraan manajemen kinerja dapat disesuaikan dengan pekerjaan sebenarnya dari organisasi dan bagaimana kinerja pada umumnya dikelola.
4. Manajemen kinerja dapat memberi nilai tambah dalam bentuk hasil jangka pendek maupun pengembangan jangka panjang.
5. Proses manajemen kinerja diintegrasikan dengan proses perencanaan strategis dan bisnis. Dengan demikian, manajemen kinerja tidak menambah pekerjaan baru, tetapi bersifat memperbaiki apa yang telah biasa dikerjakan.
6. Proses manajemen kinerja dapat bekerja secara fleksibel untuk disesuaikan dengan kebutuhan lingkungan lokal atau khusus.
7. Proses manajemen kinerja siap diterima oleh semua yang berkepentingan sebagai komponen alamiah manajemen yang baik dan praktik pekerjaan.
8. Semua *stakeholder* organisasi terlibat dalam desain, pengembangan, dan pengenalan manajemen kinerja. Ini terdiri dari manajemen puncak, *line manager*, pekerja individu, dan serikat atau perwakilan pekerja. .
9. Poses manajemen kinerja berjalan secara transparan dan bekerja secara jujur dan adil.
10. Manajer dan *team leader* melakukan tindakan untuk memastikan bahwa terdapat saling pengertian bersama, biasanya tentang visi, strategi, tujuan, dan nilai-nilai organisasi.
11. Proses manajemen kinerja memahami bahwa terdapat kepentingan masyarakat dalam organisasi dan menghargai kebutuhan individual.
12. Proses manajemen kinerja dipergunakan oleh manajer dan *team leader* untuk membantu orang merasa bahwa mereka dihargai oleh organisasi.
13. Proses manajemen kinerja membantu menyesuaikan tujuan organisasi dan individu. Individu dan tim diberi kesempatan menyampaikan pandangan tentang apa yang dapat mereka capai dan pandangannya didengar.
14. Fokus manajemen kinerja pada pengembangan orang dan pertimbangan tentang dukungan yang mereka perlukan. Terdapat kerangka kerja kompetensi terutama untuk organisasi dengan keterlibatan penuh semua yang berkepentingan. Training keterampilan manajemen kinerja diberikan pada manajer, *team leader*, dan pekerja pada umumnya.
15. Tujuan dan pelaksanaan manajemen kinerja dan tentang manfaatnya bagi semua yang berkepentingan, dikomunikasikan secara meluas dan efektif. Efektivitas manajemen kinerja dimonitor dan dievaluasi terus-menerus.
16. Pendapat semua stakeholder diperhatikan tentang apa seberapa baik skemanya berjalan dan tindakan diambil sesuai keperluan untuk memperbaiki berbagai proses.

### **Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika di bandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2006) dalam Zainal Veithzal, dkk (2018)

Menurut Dessler (1997) dalam Kusumah (2015) penilaian kinerja bisa didefinisikan sebagai prosedur yang meliputi penetapan standar kinerja, penilaian kinerja aktual terhadap prosedur yang telah ditetapkan, dan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk berkinerja lebih tinggi.

### **Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Zainal Veithzal (2018) suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang, dan
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemapuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antarmanajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

### **Metode Penilaian Kinerja**

Menurut Zainal Veithzal (2018) ada dua metode penilaian kinerja, yaitu:

1. Metode penilaian berorientasi masa lalu

Dengan mengevaluasi prestasi kinerja di masa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari upaya-upaya mereka.

1. Metode penilaian berorientasi masa depan

Metode penilaian berorientasi masa depan menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Karyawan mengambil peran penting bersama-sama dengan penyelia dalam menetapkan tujuan-tujuan strategis perusahaan. Karyawan tidak saja bertanggung jawab kepada penyelia, tetapi juga bertanggung jawab kepada dirinya sendiri. Kesadaran ini adalah kekuatan besar bagi karyawan untuk selalu mengembangkan diri.

### **Mengukur Kinerja Pegawai**

Menurut bangun (2012) penilaian kinerja seorang pegawai dapat diukur dan dipahami melalui:

1. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun yang sesuai.

1. Kualitas pekerjaan

Setiap pegawai dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Pegawai memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

1. Ketepatan waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

1. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran pegawai selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja sehingga kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya.

1. Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga kerja sama antar pegawai sangat dibutuhkan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

## **Penelitian Terdahulu**

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang ada hubungannya dengan variable kinerja pegawai, kompensasi, dan budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Nama Peneliti (Tahun ) | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
| 1. | Shalahuddin Ahmad dan Marpaung Berman P. (2014) | Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara | Independen:   1. Kompensasi 2. Budaya Organisasi   Dependen:   1. Motivasi Kerja | 1. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja 2. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja |
| 2. | Abadiyah Rifdah dan Purwanto Didik (2016) | Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya | Independen:   1. Budaya Organisasi 2. Kompensasi   Dependen   1. Kepuasan Kerja 2. Kinerja | 1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja 2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja 3. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja 4. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja 5. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja |
| 3. | Muttaqin Rizki dan Hermaningsih Anik (2013) | Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kontruksi PT. AL | Independen:   1. Budaya Organisasi 2. Kompensasi   Dependen:   * Kinerja | 1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja 3. Budaya Organisasi dan Kompensasi secara bersama berpengaruh positif terhadap Kinerja |
| 4. | Permadi I Made Y. dan Suana I Wayan (2017) | Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Linkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan | Independen:   1. Kompensasi 2. Budaya Organisasi   Dependen:   1. Lingkungan Kerja 2. Kepuasan Kerja | 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja 2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasaan Kerja |
| 5. | Erick Putra Wijaya (2016) | Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semangat Baru Jaya | Independen:   1. Kompensasi 2. Budaya Organisasi   Dependen:   * Kinerja | 1. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan 2. Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan. 3. Kompensasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan. |
| 6. | Lakoy Gainer Frisky (2013) | Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. | Independen:   1. Motivasi kerja 2. Kompensasi 3. Pengembangan karir   Dependen:   * Kinerja | 1. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 4. Motivasi kerja, kompensasi, dan pengembangan karir, secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 7. | Suwati Yuli (2013) | Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. | Independen:   1. Kompensasi 2. Motivasi kerja   Dependen:   * Kinerja | 1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda 2. Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. 3. Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. |

* 1. **Kerangka Berpikir**

1. **Hubungan Kompensasi dengan Kinerja**

Menurut Kadarisman (2012) kompensasi merupakan apa yang karyawan/pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya pada perusahaan atau organisasi. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Kadarisman (2012) beberapa tujuan pemberian kompensasi yaitu pemenuhan kebutuhan ekonomi, meningkatkan produktivitas kerja, memajukan organisasi atau perusahaan, menciptakan keseimbangan dan keahlian.

1. **Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja**

Menurut Kotter dan Heskett (dalam padundu Tika, 2006), menyatakan bahwa terdapat empat kesimpulan menyangkut hubungan budaya organisasi/perusahaan dengan kinerja perusahaan, yaitu :

1. Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang.
2. Budaya perusahaan mungkin akan menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam dasawarsa yang akan datang.
3. Budaya perusahaan yang menghambat kinerja keuangan jangka panjang cukup banyak, budaya-budaya tersebut mudah berkembang bahkan dalam perusahaan-perusahaan yang penuh dengan orang-orang yang pandai dan perusahaan-perusahaan yang penuh dengan orang-orang yang pandai dan berakal sehat.
4. Walaupun sulit untuk diubah, budaya perusahaan dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja.
5. **Hubungan Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja.**

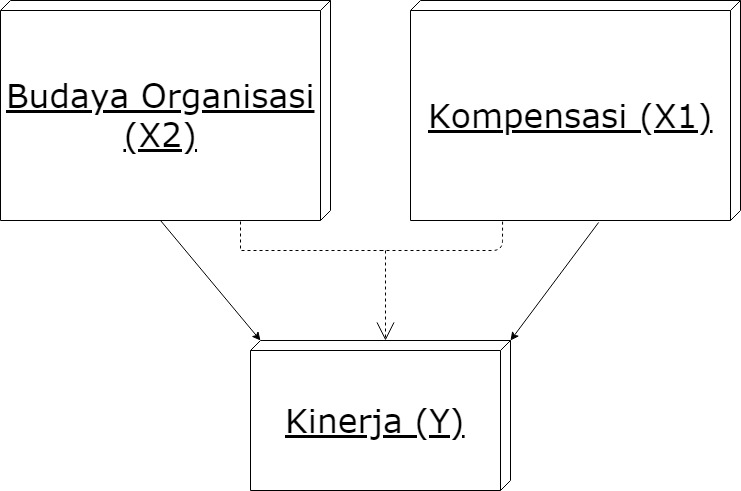
Menurut Golung (2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Kompensasi yang diterima oleh karyawan tentunya di gunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarga maupun pribadi. Jika karyawan merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah layak, maka karyawan akan merasa puas dalam pekerjaan.

Robbins (2007) menyatakan budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara bertindak satu terhadap yang lain dan terdadap orang luar.

Sobirin (2002) mendefinisikan organisasi sebagai unit sosial atau indentitas yang didirikan oleh manusia dalam jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan sekelompok manusia-manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan terstruktur, didirikan untuk mencapai tujuan tertentu mempunyai identitas diri yang membedakan satu identitas dengan identitas lainnya.

Chandra (2013) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan intergrasi internal. Menurut Tampubolon (2008), menyimpulkan indikator budaya organisasi menjadi 6 yaitu inovatif, memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, beriorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, agresif dalam bekerja, mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Berdasarkan variabel-variabel diatas yaitu kompensasi, budaya organisasi, dan kinerja maka dapat diambi suatu kerangka pemikiran dan hipotesis sebagai berikut:

**Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

: Pengaruh secara parsial

: Pengaruh secara simultan

## **Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis dalam peneltian ini adalah:

H1 = Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat.

H2 = Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat.

H3 = Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat.

# **BAB III**

# **METODOLOGI PENELITIAN**

## **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan menurut tingkat eksplanasinya yaitupenelitian asosiatif, dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian asosiatif (hubungan kausal) adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi) (Sugiyono, 2014).

## **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari, Provinsi Papua Barat. Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Agustus –Oktober 2019.

## **Populasi dan Sampel Penelitian**

Menurut sugiyono (2017) yang dimaksud popolasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat yang berjumlah 58 pegawai, yang teridiri dari 25 pegawai tetap dan 33 pegawai kontrak.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Pengambilan sampel ini dilakukan dengan metode *Nonprobality Sampling* dengan teknik *sampling* jenuh. *Nonprobality Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang diperoleh (Sugiyono, 2017). Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 responden.

## **Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **Data Primer**

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data (Umi Narimawati, 2008). Data primer dalam penelitian ini akan diperoleh dengan melaksanakan wawancara dan menggunakan kuesioner yang berisikan daftar pertanyaan. Menurut Sugiyono (2017) teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan kuesioner sebagai berikut :

1. Observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.
2. Wawancara, digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.
3. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### **Data Sekunder**

Menurut Sanusi Anwar (2016) data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder yang diperoleh yaitu dokumen mengenai jumlah daftar pegawai dan gambaran umum PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Papua Barat.

## **Skala Pengukuran dan Instrument Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap,pendapat, presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata antara lain dapat dilihat pada tabel 3.1. sebagai berikut:

**Tabel 3.1**

**Skala Pegukuran menggunakan Skala *Likert***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | **Keterangan** | **Skor** |
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 4 |
| 2 | Setuju (S) | 3 |
| 4 | Tidak setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat tidak setuju (STS) | 1 |

Sumber: Sri Wahyuni P, dkk (2019)

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n – 2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Masing-masing item dikatakan valid apabila r hitung > r tabel. Pengujian validitas pada taraf yang signifikan digunakan adalah (α) = 5% atau 0,05. (Ghozali, 2006).

* 1. Apabila r hitung > r tabel maka kuesioner dinyatakan valid
  2. Apabila r hitung < r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid
     1. **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan bentuk uji kualitas data yang menunjukan stabilitas dan konsistensi dari instrument untuk mengukur konstruk/ variabel. Nilai batas diperkenankan untuk menilai atau menguji apakah setiap variabel dapat dipercaya, handal, dan akurat dipergunakan formula *Cronbach Alpha*. Suatu kuesionerdikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden atas pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrument dinyatakan reliabel apabila nilai C*ronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2006)

## **Uji Asumsi Klasik**

* + 1. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2006) menyatakan bahwa untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya ZPRED deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
   * 1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi mendekati distribusi normal, selain itu dapat dilihat dari normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

* + 1. **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2006).

1. Nilai R2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolineritas.
3. Multikolineritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukan setiap variabel independen mana yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cuttof* yang umum dipakai untuk menunjukan adanya multikolineritas adalah nilai *Tolerance* ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10. Suatu analisis statistik dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *Tolerence* ≥ 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10.

## **Teknik Analisis Data**

## **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis yang digunakan dalam metode ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih juga menunjukan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2006). Adapun persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Bilangan Konstanta

β₁ = Koefisien regresi dari variabel kompensasi

β₂ = Koefisien regresi dari variabel budaya organisasi

X₁ = Kompensasi

X₂ = Budaya organisasi

𝜀 = Error

### **Uji Hipotesis**

Langkah selanjutnya adalah teknik pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan Uji statistik F, Uji Statistik t dan Uji Koefisien Determinasi.

* + 1. **Koefisien Determinasi (R2)**

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel indenpenden dalam menjelaskan variasi variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan setiap tambahan satu variabel independen, maka R² akan meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan *Adjusted* R².

Dengan menggunakan nilai *Adjusted* R, dapat dievaluasi model regresi mana yang terbaik. Tidak seperti nilai R², nilai *Adjusted* R² dapat bernilai negatif walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapatkan nilai *Adjusted* R² negatif, maka nilai *Adjusted* R² dianggap bernilai nol (Ghozali,2012).

* + 1. **Pengujian secara Simultan (Uji F)**

Uji F menunjukan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen / terikat (Ghozali, 2006).

1. Jika F hitung < F tabel atau signifikansi F > 0,05 maka H0  diterima Ha ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y.
2. Jika F hitung > F tabel atau signifikansi F < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y.
   * 1. **Pengujian secara Parsial (Uji t)**

Uji t menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

1. Jika t hitung > t tabel, atau nilai signifikan t < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.
2. Jika t hitung < t tabel, atau nilai signifikan t > 0,05 maka H0  diterima dan Ha ditolak.

## **Definisi Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output, criteria, consequences*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel independen sering disebut variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel dependennya yaitu kinerja dan variabel independennya yaitu kompensasi dan budaya organisasi. Penjabaran mengenai variabel-variabel diatas beserta indikator ataupun faktor yang mempengaruhinya sebagai berikut:

### **Variabel Kinerja (Y**)

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja seseorang pegawai yang diberikan tanggung jawab oleh organisasi dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan

1. Kualitas pekerjaan

Setiap pegawai dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

1. Ketepatan waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

1. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran pegawai selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja sehingga kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya.

1. Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga kerja sama antar pegawai sangat dibutuhkan.

### **Variabel Kompensasi (X1)**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada organisasi. Indikator yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Gaji

Bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi.

1. Insentif

Bentuk pembayaran langsung atas peningkatan kinerja karyawan.

1. Tunjangan

Imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja atau merupakan *indirect compensation*.

1. Pensiun

Dana yang dibayarkan secara regular dengan interval tertentu kepada seorang pekerja setelah berhenti dari perusahaan.

### **Variabel Budaya Organisasi (X2)**

Menurut Kreitner dan Kinciki (2005) merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan berekasi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Indikator yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

1. Inovatif

Memperhitungkan resiko, norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi kelompok atau organisasi secara keseluruhan.

1. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail

Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan akan mengambarkan ketelitian dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

1. Beriorientasi terhadap hasil yang akan dicapai

Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan staf.

1. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satu ditentukan ke kompakan tim kerja (team work), dimana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melaukan supervisi dengan baik.

1. Agresif dalam bekerja

Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila peforma karyawan dapat memenuhi standard yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya.

1. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Peforma yang baik dari karyawan harus didukung oleh kesehatan yang prima.

# **BAB IV**

# **HASIL DAN PEMBAHASAN**

## **Gambaran Umum PT.Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat**

Pada saat pos pemerintah pertama dibentuk pada tahun 1898 – 1953 belum ada dermaga di pelabuhan Manokwari sehingga dibangun sementara jembatan yang tiang dan lantainya dari kayu buah (bulat) yang tahan paling lama ± 5 (lima) tahun, sehingga semua kegiatan bongkar muat barang dan penumpang yang naik maupun turun kapal yang berlabuh di perairan Teluk Doreri diangkut ke darat ke pinggir pantai pelabuhan dengan menggunakan rakitan yang dibuat dari kayu apung, perahu dayung, sekuci dan tongkang untuk melaksanakan kegiatan dipinggir pantai sampai dengan selesai dan sebaliknya. Dengan dibangunnya dock kapal maka dari penggalian sebagian tanah diangkut ke pelabuhan untuk menimbun daerah pelabuhan untuk dibangun dermaga, pada tahun 1954 dalam bentuk dan ukuran yang kecil dan sederhana maka untuk melindungi lokasi tanah pelabuhan laut Manokwari yang beralaskan hak pengelolaan HPL nomor 01/MT.

Pada Tahun 1960 - 1962 PT. Pelindo IV dan Adpel menjadi satu kantor di bawah menteri Perhubungan dan diberi nama Kantor Pelayaran Manokwari dengan kepala pelabuhan waktu itu Bapak Sasarela, kemudian beliau serahkan tugas kepada Bapak Nursal Nursai. Pada tahun 1980 Kantor Pelayaran Manokwari dirubah nama status menajdi 2 (dua) bagian 1. Kantor Adpel dan Pegawainya unit tersendiri dan 2. Kantor BPP ( Badan Pengelola Pelabuhan ) dengan pegawainya unit tersendiri untuk mengelola asset Negara dan masih dibawah Menteri Perhubungan. Pada tahun 1984 Badan Pengelola Pemgusaha berubah status menjadi Perusahaan Umum (Perum) Pelabuhan Indonesia IV kemudian pada tahun 1992 pemerintah merubah nama status Perum Pelabuhan menjadi Perusahaan Perseroan (PT) maka pegawai Perum Pelabuhan beralih ke PT Pelabuhan yang sebelumnya diminta untuk memilih antara kembali ke Instansi vertikal/Induk (Adpel) atau masuk sebagai pegawai PT Pelabuhan yang berkantor pusat di Makassar berdasarkan Akta Notaris Imas Fatimah, S.H. Nomor 7 tanggal 1 Desember 1992 tentang Pendirian dan Anggaran Dasar Perusahaan Perseroan (Persero) PT Pelabuhan Indonesia IV, sebagaimana telah beberapa kali di ubah, terkahir dengan Akta Agus Sudiono Kuntjoro, S.H., M.H., Nomor 4 tanggal 15 Agustus 2008. Akta Nomor 1 tanggal 21 Juli 2009.

### **Struktur Organisasi**

PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat mempunyai struktur organisasi dan uraian tugas sebagai berikut:

* 1. General Utama
  2. Dinas Operasi
  3. Dinas Keuangan
  4. Dinas umum SDM dan Umum

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat.

### **Tugas dan Fungsi dari struktur Organisasi PT. Pelindo I V (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat**

**General Manager mempunyai tugas pokok:**

Memimpin Cabang Manokwari dalan hal menyusun rencana pengelolaan, mengendalikan kegiatan administrasi dan operasional sesuai arah, kebijaksanaan dan sasaran perseroan agar tercapai produktivitas, pelayanan, pendapatan dan laba perseroan.

**General Manager mempunyai fungsi:**

* + 1. Pengelolaan Cabang Manokwari sesuai dengan visi, misi dan tujuan Perseroan
    2. Pengelolaan dan pemeliharaan kekayaan perseroan
    3. Wakil perseroan di dalam dan di luar pengadilan, baik yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas, setelah mendapatkan surat kuasa khusus dari direksi
    4. Penanganan permasalahan bidang hukum
    5. Pelaksana kebijakan umum perseroan yang telah ditetapkan oleh direksi sesuai ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku
    6. Pembinaan manajemen mutu dan bina lingkungan
    7. Penyiapan rencana kerja dan anggaran tahunan
    8. Penyiapan laporan pertanggungjawaban kegiatan dan perhitungan hasil usaha

**Manager Operasi mempunyai tugas:**

Untuk menyelenggarakan perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pengawasan dan pengembangan usaha pelayanan kapal meliputi: jasa labuh, pemanduan, penundaan, penambatan, penydia air kapal, telekomunikasi pelabuhan, kegiatan pelayanan bongkar/muat barang, embarkasi dan debarkasi penumpang, hewan, tumbuhan-tumbuhan, pemasaran/persewaan, pas/retribusi pelabuhan, bongkar muat barang konvensional dan kegiatan aneka usaha lainnya, merencanakan, melaksanakan, mengendalikan dan mengawasi kegiatan pembangunan, pemeliharaan, perbengkelan, analisa dampak lingkungan hidup dan pencemaran limbah pelabuhan.

**Manager Operasi mempunyai fungsi :**

* + 1. Perencanaan dan pelaksanaan pengusahaan fasilitas labuh, pemanduan, penundaan, penambatan, penyediaan air bersih untuk kapal dermaga, gudang, lapangan penumpukan, angkutan bandar, serta bongkar muat barang, penumpang, hewan, kendaraan dan tumbuhan-tumbuhan, serta telekomunikasi pelabuhan.
    2. Penyusunan rencana pemasaran jasa pelayanan kapal, persewaan fasilitas pergudangan, lapangan penumpukan, pemanfaatan tanah, perairan, bangunan , listrik, alat mekanik, tongkang, air minum dan alat pemadam kebakaran.
    3. Pengendalian dan pengadministrasian penjualan berbagai jenis pas pelabuhan dan jasa retribusi lainnya
    4. Perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pengawasan program pembangunan fasilitas dan pengadaan peralatan.

**Manager Keuangan mempunyai tugas:**

Merencanakan, melaksanakan, mengendalikan dan mengawasi kegiatan administrasi keuangan, akuntansi, perbendaharaan, perpajakan, distribusi barang, verifikasi dan pengamanan dokumen.

**Manager Keuangan mempunyai fungsi:**

1. Perencanaan dan penyiapan bahan penyusunan rencana kerja anggaran cabang serta pengendaliannya
2. Perencanaan administrasi keuangan, perbendaharaan, perpajakan, akuntansi umum dan akuntansi biaya, pengelolaan bahan persediaan, serta melaksankan verifikasi penerimaan dan pengeluaran
3. Penyimpangan dan pengamanan dokumen
4. Perencanaan dan pengendalian program kegiatan, anggaran dan biaya yang berkaitan dengan bidang administrasi keuangan dan akuntansi.

**Manager Sumber Daya Manusia dan Umum mempunyai tugas:**

Merencanakan, melaksanakan, mengendalikan dan mengawasi kegiatan administrasi sumber daya manusia, administrasi perkantoran, kerumahtanggaan, hukum, hubungan masyrakat, dokumentasi dan kearsipan, manajemen mutu, pemeliharaan kesehatan, keselamatan kerja, kebersihan dan pengamanan kantor dan daerah kerja pelabuhan, pegumpulan dan pengelahan analisa dan evaluasi data, informasi, statistik, laporan operasioanal dan laporan lainnya, penanganan sistem komputerisasi agar tercapai penyajian data yang akurat dan tepat waktu serta peralatan komputer dalam keadaan siap operasi.

**Manager Sumber Daya dan Umum mempunyai fungsi:**

1. Penyusunan perencanaan administrasi sumber daya manusia, kesejahteraann dan keselamatan kerja serta pemeliharaan kesehatan pegawai, pensiunan dan keluarganya.
2. Penganan permasalahan bidang hukum, penyelenggaraan hubungan masyarakat dan dokumentasi.
3. Pelaksanaan urusan administrasi perkantoran, kerumahtanggaan, protokoler, penyusunan kebutuhan dan perlengkapan kantor, pelaksanaan pemeliharaan peralatan kantor, kebersihan kantor dan mengorganisir laporan Cabang Manokwari.
4. Penanganan K3 dan Satuan Pengamanan (Satpam) di dalam daerah lingkungan kerja pelabuhan dan asset Cabang Manokwari di luar daerah kerja pelabuhan.

### **Visi dan Misi PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat**

1. Visi

Merupakan gambaran masa depan yang diinginkan oleh PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat. Visi dari Perusahaan PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat sebagai berikut:

Menjadi perusahaan jasa kepelabhuhanan berstandar internasional yang mandiri, sehat dan menjamin kesinambungan system transportasi nasional.

1. Misi

Misi merupakan suatu tindakan yang harus dilakukan untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan PT. Pelindo IV (Persero). Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat dalam mencapai visinya, telah menetapkan beberapa Misi sebagai berikut:

1. Mengembangkan usaha yang dapat memberikan keuntungan optimal bagi pemegang saham
2. Mendorong percepatan pengembangan wilayah Pelindo IV
3. Memberikan pelayanan jasa yang berkualitas, tepat waktu dengan tarif yang layak
4. Mengembangkan kompetensi, komitmen dan meningkatkan kesejahteraan Sumber Daya Manusia.

### **Jenis – Jenis Tunjangan Pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat.**

1. Tunjangan Jabatan Struktural Adalah Tunjangan Yang Diberikan Kepada Pegawai Yang Memegang Dan Menduduki Jabatan Struktural Yang Besarannya Didasarkan Pada Kelas Jabatan.
2. Tunjangan Jabatan Fungsional Adalah Tunjangan Yang Diberikan Kepada Pegawai Yang Memegang Dan Menduduki Jabatan Fungsional Yang Besarannya Didasarkan Pada Kelas Jabatan.
3. Tunjangan Regional Adalah Tunjangan Yang Diberikan Kepada Pegawai Dengan Besaran Tertentu Berdasarkan Tingkat Kemahalan Di Masing-Masing Daerah.

## **Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini karakteristik responden yang ingin diketahui adalah meliputi Status pegawai, jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan terakhir, gaji. Berikut gambaran umum karakteristik responden dalam beberapa kategori.

### **Responden Berdasarkan status Pegawai**

Karakterstik responden berdasarkan status pegawai yang bekerja pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

**Jumlah Responden Berdasarkan Status Pegawai**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Responden** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| **1** | Pegawai tetap | 25 | 43,10 % |
| **2** | Pegawai kontrak | 33 | 56,9 % |
| **Jumlah** | | **58** | **100 %** |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa 58 orang pegawai yang bekerja di PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat, sebanyak 25 orang adalah pegawai tetap dengan persentase (43,10%) dan sebanyak 33 orang adalah pegawai kontrak dengan persentase (56,9%). Maka dapat dilihat bahwa pegawai yang bekerja di PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat lebih didominasi pada pegawai kontrak. Karena, PT. Pelindo IV (Persero) sendiri jarang untuk melakukan rekrutmen pegawai sebagai pegawai tetap, jadi kalau dibutuhkan tenaga tambahan diambil untuk pegawai kontrak.

### **Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakterstik responden berdasarkan jenis kelamin yang bekerja pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat dapat dilihat pada tabel 4.2, sebagai berikut :

**Tabel 4.2**

**Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| **1** | Laki – laki | 57 | 98,28% |
| **2** | Perempuan | 1 | 1,72% |
| **Jumlah** | | **58** | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 57 orang dengan persentase (98,28%) dan perempuan sebanyak 1 orang dengan persentase (1,72%) dengan total keseluruhan responden sebanyak 58 orang. Maka dapat dilihat bahwa pegawai yang bekerja di PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat lebih di dominasi oleh laki-laki dari pada perempuan, karena yang dibutuhkan laki – laki untuk bisa merangkap pekerjaan di lapangan.

### **Responden berdasarkan usia**

Karakterstik responden berdasarkan usia yang bekerja pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat dapat dilihat pada tabel 4.3, sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

**Jumlah Responden Berdasarkan Usia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Usia** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| **1** | **≤** 21 Tahun | 2 | 3,45 % |
| **2** | 21 – 34 Tahun | 31 | 53,45 % |
| **3** | 35 – 44 Tahun | 16 | 27,59 % |
| **4** | 45 – 54 Tahun | 8 | 13,79 % |
| **5** | **≥** 55 Tahun | 1 | 1,72 % |
| **Jumlah** | | **58** | **100 %** |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa dari 58 orang pegawai yang bekerja di PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat, sebanyak 2 orang pegawai dengan persentase (3,45%) berusia ≤ 21, sebanyak 31 orang pegawai dengan persentase (53,45%) berusia 21-34, sebanyak 16 orang pegawai dengan persentase (27,59%), sebanyak 8 orang pegawai dengan persentase (13,79%) berusia 45-54, sebanyak 1 orang pegawai dengan persentase (1,72%) berusia ≥ 55.

Maka dapat disimpulkan bahwa dari tingkat usia sebagian besar pegawai yang bekerja di PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat berusia 21-34 dan diikuti responden dengan usia 35-44 tahun dimana ini adalah usia produktif bagi pegawai untuk menjalankan karirnya.

### **Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang bekerja padaPT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat, dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

**Tabel 4.4**

**Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pendidikan Terakhir** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| **1** | SLTP | 2 | 3.45 % |
| **2** | SLTA/SMA Sederajat | 30 | 51,72 % |
| **3** | Diploma (D3) | 10 | 17,24 % |
| **4** | Sarjana (S1) | 14 | 24,14 % |
| **5** | Master/Magister (S2) | 2 | 3,45 % |
| **Jumlah** | | **58** | **100 %** |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) Sebanyak 14 orang pegawai dengan persentase (22,81%), kemudian diikuti oleh tingkat pendidikan SLTA/SMA Sederajat sebanyak 30 orang pegawai dengan persentase ( 52,63 % ), dilanjutkan dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 10 orang pegawai dengan persentase (17,54 %), dan untuk di tingkat pendidikan Master/Magister (S2) sebanyak 2 orang pegawai dengan persentase 3,51 %, dengan tingkat pendidikan SLTP sebanyak 2 orang pegawai dengan persentase 3,51 %. Hal ini menunjukan bahwa tingkat pendidikan pegawai yang bekerja di PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat dimana pegawai dengan tingkat pendidikan terakhir terbanyak adalah jenjang SLTA/SMA Sederajat di PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat. Karena pendidikan terakhir jenjang SLTA/SMA terbanyak di bagian operasional jadi mereka hanya memerlukan ketenagakerjaan yang memiliki tenaga lebih untuk mengangkut atau membongkar muatan peti kemas.

### **Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja**

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang bekerja padaPT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat, dapat dilihat pada tabel 4.5, sebagai berikut :

**Tabel 4.5**

**Jumlah Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Lama bekerja** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| **1** | < 5 Tahun | 24 | 41,38% |
| **2** | > 5 – 10 Tahun | 16 | 27,59% |
| **3** | > 10 – 15 Tahun | 12 | 20,69% |
| **4** | > 15 – 20 Tahun | 6 | 10,34% |
| **Jumlah** | | **58** | **100%** |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa dari 58 orang pegawai yang bekerja di PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat, sebanyak 24 orang pegawai dengan persentase (41,38%) lamanya bekerja < 5 tahun, sebanyak 16 orang pegawai dengan persentase (27,59%) lamanya bekerja > 5 – 10 tahun, sebanyak 12 orang pegawai dengan persentase (20,69%) lamanya bekerja > 10 – 15 tahun, sebanyak 6 orang pegawai dengan persentase (10,34%) lamanya bekerja > 15 – 20 tahun.

Maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan lamanya bekerja sebagian besar pegawai yang bekerja di PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat adalah < 5 tahun dimana pegawai mampu untuk mengambil keputusan mengenai keadaan sebenarnya yang terjadi karena usia pekerjaan yang masih tergolong muda dan kebanyakan diusia pekerjaan seperti ini belum muncul adanya rasa bosan dan lain-lain.

### **Responden Berdasarkan Pendapatan**

Karakteristik responden berdasarkan pendapatan yang bekerja padaPT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat, dapat dilihat pada tabel 4.6, sebagai berikut :

**Tabel 4.6**

**Jumlah Responden Berdasarkan Pendapatan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pendapatan** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| **1** | Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000 | 2 | 3,45% |
| **2** | Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000 | 4 | 6,90% |
| **3** | Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000 | 27 | 46,55% |
| **4** | Rp. 4.000.000 – Rp. 5.000.000 | 8 | 13,79% |
| **5** | Rp. > 5.000.000 | 17 | 29,31% |
| **Jumlah** | | **58** | **100%** |

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa dari 58 orang pegawai yang bekerja di PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat, sebanyak 2 orang pegawai dengan persentase (3,45%) dengan pendapatan berkisar Rp.1.000.000 – Rp.2.000.000, sebanyak 4 orang pegawai dengan persentase (6,90%) dengan pendapatan berkisar Rp.2.000.000 – Rp.3.000.000, sebanyak 27 orang pegawai dengan persentase (46,55%) dengan pendapatan berkisar Rp.3.000.000 – Rp.4.000.000, sebanyak 8 orang pegawai dengan persentase (13,79%) dengan pendapatan berkisar Rp.4.000.000 – Rp.5.000.000, sebanyak 17 orang pegawai dengan persentase (29,31%) dengan pendapatan berkisar Rp.> 5.000.000.

Maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pendapatan sebagian besar pegawai yang bekerja di PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat berkisar Rp.3.000.000 – Rp.4.000.000. Karena, berdasarkan data yang di ambil pegawai kontrak lebih banyak dibandingkan pegawai tetap, dan yang memiliki kisaran gaji Rp.3.000.000 – Rp.4.000.000 adalah pegawai kontrak, hal ini sudah menjadi keputusan perusahaan.

## **Hasil Uji Validitas dan Realibilitas**

### **Hasil Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n – 2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Masing-masing item dikatakan valid apabila r hitung > r tabel. Pengujian validitas pada taraf yang signifikan digunakan adalah (α) = 5% atau 0,05. (Ghozali, 2006). Sampel dalam penelitian ini adalah 58 orang pegawai PT.Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat dengan (degree of freedom) = n – 2, sehingga df 58 – 2 = 56. Dengan demikian diperoleh r tabel sebesar 0,2586 dengan taraf signifikan 0,05 (5%)

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **r hitung** | **r tabel** | **Keterangan** |
| Kompensasi (X1) | 0,352 | 0,2586 | Valid |
| 0,575 | 0,2586 | Valid |
| 0,616 | 0,2586 | Valid |
| 0,590 | 0,2586 | Valid |
| 0,374 | 0,2586 | Valid |
| 0,673 | 0,2586 | Valid |
| 0,521 | 0,2586 | Valid |
| 0,553 | 0,2586 | Valid |
| Budaya Organisasi (X2) | 0,471 | 0,2586 | Valid |
| 0,663 | 0,2586 | Valid |
| 0,716 | 0,2586 | Valid |
| 0,554 | 0,2586 | Valid |
| 0,404 | 0,2586 | Valid |
| 0,615 | 0,2586 | Valid |
| 0,402 | 0,2586 | Valid |
| 0,548 | 0,2586 | Valid |
| 0,475 | 0,2586 | Valid |
| 0,532 | 0,2586 | Valid |
| 0,729 | 0,2586 | Valid |
| 0,675 | 0,2586 | Valid |
| Kinerja (Y) | 0,644 | 0,2586 | Valid |
| 0,549 | 0,2586 | Valid |
| 0,571 | 0,2586 | Valid |
| 0,497 | 0,2586 | Valid |
| 0,715 | 0,2586 | Valid |
| 0,589 | 0,2586 | Valid |
| 0,365 | 0,2586 | Valid |
| 0,424 | 0,2586 | Valid |
| 0,711 | 0,2586 | Valid |
| 0,564 | 0,2586 | Valid |

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2019

Hasil uji validitas pada tabel 4.7 diatas menunjukan r hitung > r tabel yaitu 0,2586. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dikatakan valid.

### **Hasil Uji realibilitas**

Uji reliabilitas merupakan bentuk uji kualitas data yang menunjukan stabilitas dan konsistensi dari instrument untuk mengukur konstruk/ variabel. Nilai batas diperkenankan untuk menilai atau menguji apakah setiap variabel dapat dipercaya, handal, dan akurat dipergunakan formula *Cronbach Alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden atas pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrument dinyatakan reliabel apabila nilai C*ronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2006).

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Cronbach Alpha** | ***Cut Of Point*** | **Keterangan** |
| Kompensasi X1 | 0,630 | 0,60 | Reliabel |
| Budaya organisasi X2 | 0,802 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Y | 0,721 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2019

Sedangkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.8 menunjukan hasil dari nilai cronbach alpha pada variabel kompensasi (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja pegawai (Y) lebih besar nilainya dibandingkan dengan nilai *cut of point* maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan reliabel.

## **Hasil Uji Asumsi Klasik**

### **Uji Heteroskedastisitas**

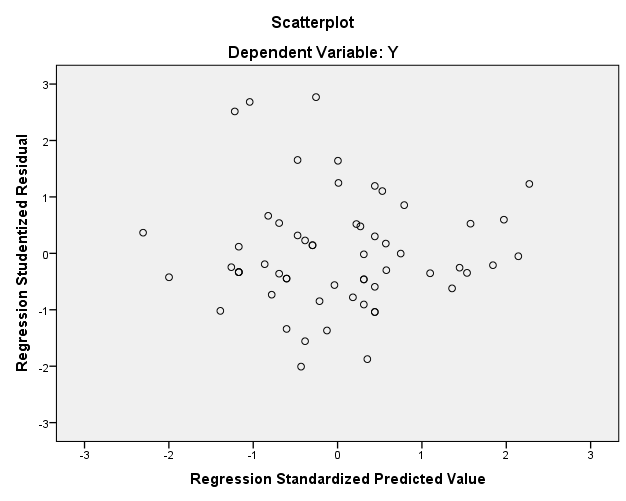
Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2006) menyatakan bahwa untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya ZPRED deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4.2**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Grafik scatterplot**



Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2019

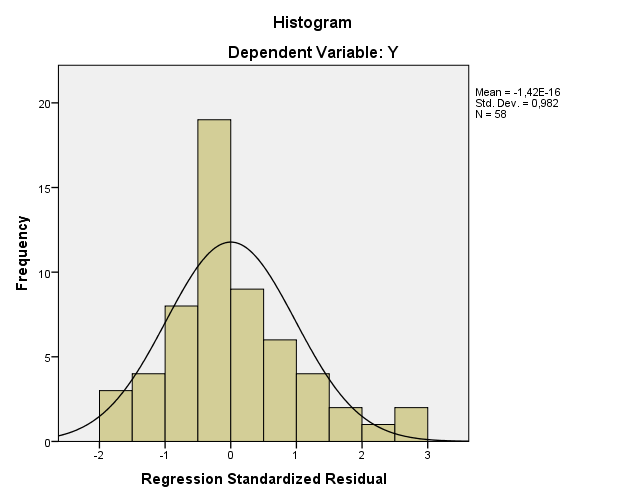
Hasil dari grafik scatterplot pada gambar 4.2 diatas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik – titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi mendekati distribusi normal, selain itu dapat dilihat dari normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

**Gambar 4.3**

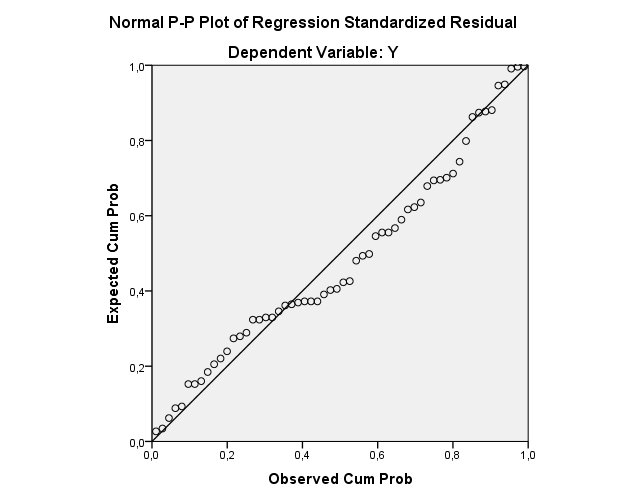
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

**Gambar 4.4**

**Grafik P-P Plot**



Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data pada gamabar 4.3 dan 4.4 terkait dengan grafik histogram dan normal *P-Plot Regresion Standardized* *Residual* dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal dan pada gambar *P-P Plot Regresion Standardized Residual* terlihat titik – titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### **Uji Multikonelinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2006).

1. Nilai R2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
3. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukan setiap variabel independen mana yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cuttof* yang umum dipakai untuk menunjukan adanya multikolineritas adalah nilai *Tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Suatu analisis statistik dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *Tolerence* > 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel Independen** | ***Colliearity statistics*** | |
| ***Tolerance*** | **VIF** |
| Kompensasi X1 | 0,583 | 1,714 |
| Budaya Organisasi X2 | 0,583 | 1,714 |

**Sumber : Data primer yang diolah, 2019**

Dari hasil uji Multikolinearitas pada tabel 4.9 menjelaskan bahwa nilai tolerance untuk setiap variabel independen tidak ada yang memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF untuk setiap variabel tidak ada yang memiliki nilai < 10. Dari hasil diatas diketahui nilai tolerance dari variabel kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) adalah sebesar 0,583 (0,583 > 0,10) yang berarti tidak kolerasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan variance inflation factor (VIF) juga menimbulkan hal yang sama, dimana kedua variabel yaitu kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki nilai sebesar 1,714 (1,714 < 10) sehingga bisa diketahui variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

## **Teknik Analisis Data**

### **Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih juga menunjukan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2006).

**Tabel 4.10**

**Hasil Analisis Regresi linear berganda**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **Unstandardized Coefficients** | | **Standarddized Coefficents** | **T** | **Sig.** |
| **B** | **Std. Error** | **Beta** |
| (Constant) | 5,298 | 3,843 |  | 1.379 | ,174 |
| Total Kompensasi X1 | ,289 | ,179 | ,202 | 1,617 | ,112 |
| Total Budaya Organisasi X2 | ,486 | ,109 | ,559 | 4,472 | ,000 |

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Y = 5,298 + 0,289 X1 + 0,109 X2 +

Berdasarkan persamaan regresi ini memberikan gambaran bahwa :

1. Konstanta sebesar 5,298 dan bernilai positif, yang berarti jika variabel independen kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) dianggap konstan maka nilai variabel dependen (kinerja (Y)) adalah sebesar 5,298
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) adalah sebesar 0,289. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu satuan pada kompensasi (X1) akan menyebabkan penurunan variabel kinerja (Y) sebesar 0,289.
3. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) adalah sebesar 0,486. Hal ini berarti bahwa hidup penambahan satu satuan nilai pada variabel budaya organisasi (X2) maka akan meningkatkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,486.

## **Hasil Uji Hipotesis**

### **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini :

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **R** | ***R Square*** | ***Adjusted R Square*** | ***Std. Error of the Estimate*** |
| 1 | ,706 ͣ | ,499 | ,481 | 2,269 |

* 1. Predictors (Constant), X2, X1
  2. Dependent Variabel: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.11 menunjukan bahwa nilai Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,481. Hal ini berarti 48,1% variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel – variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2). Sedangkan sisanya sebesar 51,9% dijelaskan oleh variabel – variabel lain.

### **Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

Uji F menunjukan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen / terikat (Ghozali, 2006).

1. Jika F hitung < F tabel atau signifikansi F > 0,05 maka H0  diterima Ha ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y.
2. Jika F hitung > F tabel atau signifikansi F < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y.

**Tabel 4.12**

**Hasil Pengujian Secara Simultan (F)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | ***Sum of Squares*** | **Df** | **Mean Square** | **F** | **Sig.** |
| Regression  1 Residual  Total | 281,966 | 2 | 140,893 | 27,386 | ,000ᵇ |
| 283,137 | 55 | 5,148 |  |  |
| 565,103 | 57 |  |  |  |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berikutnya data pada tabel 4.11 menjelaskan bahwa variabel kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H₀ ditolak yang artinya variabel – variabel kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) secara simultan.

### **Pengujian secara Parsial (Uji t)**

Uji t menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

1. Jika t hitung > t tabel, atau nilai signifikan t < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.
2. Jika t hitung < t tabel, atau nilai signifikan t > 0,05 maka H0  diterima dan Ha ditolak.

**Tabel 4.13**

**Hasil Pengujian Secara Parsial (t)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **Unstandardized Coeficients** | | **Standardized coefficients** | **t** | **Sig.** |
| **B** | **Std. Error** | **Beta** |
| (Constant) | 5,298 | 3,843 |  | 1,379 | ,174 |
| Kompensas X1 | ,289 | ,179 | ,202 | 1,617 | ,112 |
| Budaya Organisasi X2 | ,486 | ,109 | ,559 | 4,472 | ,000 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Terakhir data pada tabel 4.12 diatas menjelaskan hasil pengujian secara parsial (t) sebagai berikut:

1. Kompensasi

Variabel kompensasi (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,112 nilai ini lebih besar dari nilai alpha yaitu 0,05 (0,112 > 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima dan H1 ditolak yang artinya variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) secara parsial.

1. Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0.05 (0,000 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H2 diterima yang artinya variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) secara parsial.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian pengaruh kompensasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,112 pada tingkat kesalahan 0,05. Pada hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa nilai signifikansi kompensasi (X1) lebih besar dibandingkan dengan taraf kesalahan 0,05 (0,112 > 0,05). Hal ini menunjukan bahwa kompensasi secara parisal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Pelindo IV (Persero) cabang Manokwari Provinsi Papua Barat sehingga H₀ diterima dan H1 ditolak.

Penelitian ini bertolak belakang penelitian yang dilakukan oleh suwati (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri. Selain itu, karyawan juga terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh – sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan.

Namun, penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Lakoy Gainer Frisky (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dari hasil uji t diketahui bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,890 nilai ini lebih besar dari nilai *alpha* yaitu 0,05 (0,890 > 0,05) maka kompensasi (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil kuesioner penelitian dan juga observasi yang telah dilakukan bahwa standar pemberian kompensasi pegawai adalah sama yang didasarkan sesuai kelas jabatan, sehingga kompensasi yang diberikan tidak mempengaruhi peningkatakan kinerja pegawaiberdasarkan faktor kuantitas dan kualitas bagi pegawai yang bekerja melebihi standar pekerjaan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian pengaruh budaya organisasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 pada tingkat kesalahan 0,05. Pada hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa nilai signifikansi budaya organisasi (X2) lebih kecil dibandingkan dengan taraf kesalahan 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Pelindo IV (Persero) cabang Manokwari Provinsi Papua Barat sehingga H₀ ditolak dan H2 diterima.

Penelitian sejalan dengan yang dilakukan oleh Rizki dan Anik (2013) dengan judul pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Divisi Kontruksi PT. AL. Dari hasil uji t diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,037 nilai ini lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05 (0,037 < 0,05) maka secara parsial variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner, diketahui bahwa budaya organisasi pada PT.Pelindo IV (Persero) cabang Manokwari Provinsi Papua Barat sangat baik. Hal ini ditandai dengan pegawai dituntut untuk berpikir inovatif dan berani dalam mengambil keputusan, menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, dan menjunjung tinggi nilai-nilai kebersamaan dalam tim saat melakukan pekerjaan. Budaya organisasi memberikan pedoman berprilaku dalam organisasi tidak berprilaku sesuka hati pegawai. Budaya organisasi diciptakan untuk memacu kinerja pegawai. Namun ada beberapa pegawai PT.Pelindo IV (Persero) cabang Manokwari Provinsi Papua Barat tidak mengikuti budaya organisasi seperti kehadiran yang tidak sesuai dengan jam kerja sehingga akan berdampak pada pekerjaannya dan bisa membuat kinerja pegawai tersebut menurun. Dengan begitu dapat dikatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama – sama (Simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat disimpulkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 dengan tingkat kesalahan 0.05. Hasil ini menunjukan bahwa nilai signifikansi F lebih kecil dari pada tingkat kesalahan 0,05 (0,000 < 0,05), yang artinya variabel kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan mempunyai pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai pada PT.Pelindo IV (Persero) cabang Manokwari Provinsi Papua Barat. Hasil uji Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,481. Hal ini menunjukan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) sebesar 48,1% sedangkan yang sisanya sebesar 51,9% dijelaskan oleh variabel – variabel lain. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H₀ ditolak yang artinya variabel kompensasi dan budaya organisasi secara bersama – sama (Simultan) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai (Y).

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Erick Putra Wijaya (2016) dengan judul pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Baru Jaya. Dari hasil F diketahui bahwa variabel kompensasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* yaitu 0,05 (0,000 < 0,05) maka secara simultan variabel kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y).

Kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan dapat digunakan oleh pegawai untuk memenuhi kebutuhannya sehingga ada perasaan puas dalam mengerjakan tugasnya. Sedangkan budaya organisasi menunjukan cara pegawai bekerja dan berprilaku dalam mencapai tujuan organisasi, seperti keterlibatan setiap pegawai di dalam kegiatan yang sudah di tetapkan dan mentaati peraturan – peraturan yang ada di dalam perusahaan. jika, pegawai tidak mengikuti peraturan seperti kehadiran yang tidak sesuai dengan jam masuk dan pulang kerja maka menjadi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa kompensasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

# **BAB V**

# **PENUTUP**

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan tentang pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja PT.Pelindo IV (Persero) cabang Manokwari Provinsi Papua Barat., maka dapati disimpulkan bahwa:

1. Tidak terdapat pengaruh dari variabel kompensasi terhadap kinerja PT.Pelindo IV (Persero) cabang Manokwari Provinsi Papua Barat secara parsial. Hal ini ditunjukan dengan nilai signifikansi sebesar 0,112. Dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,112 > 0,05), berdasarkan hasil tersebut maka H₀ diterima dan H1 ditolak.yang artinya variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) secara parsial. Karena, standar pemberian kompensasi pegawai adalah sama yang didasarkan sesuai kelas jabatan, sehingga kompensasi yang diberikan tidak mempengaruhi peningkatakan kinerja pegawai berdasarkan faktor kuantitas dan kualitas bagi pegawai yang bekerja melebihi standar pekerjaan.
2. Terdapat pengaruh dari varialbel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT.Pelindo IV (Persero) cabang Manokwari Provinsi Papua Barat secara parsial. Hal ini ditunjukan dengan nilai signifikansi 0,000. Dimana nilai signifikansi lebih kecil dari nilai 0,05 (0,000 < 0,05), berdasarkan hasil tersebut maka H₀ ditolak dan H2 diterima yang artinya variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) secara parsial. Karena, keterlibatan setiap pegawai dalam kegiatan dan kehadiran yang sesuai dengan jam masuk dan jam pulang kerja yang sudah ditetapkan perusahaan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh dari variabel kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT.Pelindo IV (Persero) cabang Manokwari Provinsi Papua Barat secara simultan. Hal ini ditunjukan dengan nilai signifikansi 0,000. Dimana lebih kecil dari 0,05(0,000 < 0,05) berdasarkan hasil tersebut maka H3 diterima dan H₀ ditolak yang artinya variabel kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) secara simultan. Karena, kompensasi yang diberikan perusahaan dapat digunakan oleh pegawai untuk memenuhi kebutuhannya sehingga ada perasaan puas dalam mengerjakan tugasnya. Sedangkan budaya organisasi menunjukan cara pegawai bekerja dan berprilaku dalam mencapai tujuan organisasi, seperti keterlibatan setiap pegawai di dalam kegiatan yang sudah di tetapkan dan mentaati peraturan – peraturan yang ada di dalam perusahaan. jika, pegawai tidak mengikuti peraturan seperti kehadiran yang tidak sesuai dengan jam masuk dan pulang kerja maka menjadi pengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan maka dapat diberikan saran bagi pihak – pihak:

1. **Bagi PT.Pelindo IV (Persero) cabang Manokwari Provinsi Papua Barat.**

Sumber daya manusia merupakan salah satu indikator terpenting bagi perusahaan. Oleh sebab itu para pemimpin di perusahaan PT.Pelindo IV (Persero) cabang Manokwari Provinsi Papua Barat harus memperhatikan setiap upaya – upaya yang dipakai untuk meningkatkan kinerja individu dari para pegawai – pegawai. Berbicara mengenai kompensasi menjadi suatu hal penting bagi pegawai dalam memenuhi kebutuhannya. Dengan diberikan kompensasi pegawai cenderung merasa dihargai atas pekerjaan yang dilakukannya diluar standar pekerjaan yang sudah ditetapkan. Begitu juga dengan budaya organisasi diharapkan dapat memberikan motivasi kepada seluruh pegawai dan menertibkan kembali peraturan jam masuk dan pulang kerja sesuai peraturan yang ditetapkan sehingga tidak lagi terjadi kemangkiran.

1. **Bagi peneliti selanjutnya**

Agar dapat mengembangkan penelitian tentang variabel kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan objek penelitian yang berbeda dapat menggunakan atau menambah variabel lain. Karena peneliti menyadari bahwa untuk mengukur tingkat kinerja bukan hanya melalui kompensasi dan budaya organisasi saja, tetapi ada variabel lain yang dapat mengukur tingkat kinerja seseorang. Karena hasil penelitian variabel kompensasi dan budaya organisasi hanya mempengaruhi 48,1% sedangkan sisanya 51,9% dari data penelitian yang telah diketahui menunjukan bahwa kinerja pegawai masih di pengaruhi oleh variabel – variabel lain seperti variabel kepemimpinan, beban kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir dan lain – lain yang tidak dicantumkan pada penelitian ini.

# **DAFTAR PUSTAKA**

Abadiyah Rifdah, Purwanto Didik. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya.*Jurnal Bisnis, Manajemen&Perbankan, Vol 2 No 1.

Achmad Sobirin. 2002. Budaya organisasi. Jakarta. UPP STIM YKPN Deal T.E. Kennedy A.1982. *Corporate Culture.addison- Wesley*.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Chandra, L. A. 2013. Pengaruh Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kuta Barat. *Jurnal Administrasi Negara*, Vol 1 No 3.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 20*. Catatan IV. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Golung, Hana D.2013. *Relationship between compensation, work enviroment, organizazitional culture, and employee performance at hotel sedona Manado*. Jurnal EMBA vol 1

Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Kadarisman. 2012. Manajemen Kompensasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Cetakan Pertama.

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Salemba Empat.

Kusumah, Evi Teja. 2015*. Analisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PT Temprina Media Grafika Semarang). Universitas Diponegoro, Semarang*.

Lakoy Gainer Frisky. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No. 4, 771-781.

Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT.Remaja Rosdakarya.

Muttaqin Rizki, Hermaningsih Anik. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kontruksi PT. AL*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol 5 No 2.

Nasyaroeka, J. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bentol Prima Bener Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol 1 No 1, 9-16.

Permadi Made, Suana Wayan. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 6 No 1, 521-549

Rivai, Vethzal & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang tepat untuk Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, R.H. 2007. *Global Problems and the cutture of capitalisme*. Allyn & Bacon.

Shalahudin Ahmad, Marpaung Berman. 2014*. Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Perantara*.Jurnal Manajemen Teori dan Terapan.Tahun 7 No 1.

Sri Wahyuni P, dkk. 2019. Pengaruh Konten Instagram @Smrfoodies Terhadap Minat Beli Followers. *Jurnal Ilmu Komunikas*i Vol.7 No.1 ISSN: 2502 – 5961. Diakses tanggal 28 Juli 2019.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit CV Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. Cetakan ke-tiga.

Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media group.

Suwati Yuli. 2013. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Journal ilmu administrasi bisnis*, volume 1 No 1, 41-55.

Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor. Ghalia Indonesia

Tika, Moh Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung:* Agung Media

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. 2013. *Budaya organisasi.* Jakarta : Rajawali Pers

Wijaya Putra Erick. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semangat Baru Jaya*. Agora vol.4 No

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Zainal Veithzal Rivai, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahan dari teori ke praktik*. Depok: Rajawali Pers.

**L A M P I R A N**

**LAMPIRAN 1. KUESIONER**

**Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari Provinsi Papua Barat**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara (i)

Di Tempat

Dengan hormat,

Saya mahasiswi Universitas Papua Program Studi S1 Manjemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Nama : Cicilia Christi Kende

Nim : 2015 66 017

Ingin meminta kesediaan Anda sebagai pegawai PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Manokwari untuk berpartisipasi menjawab kuesioner yang saya ajukan, guna pembuatan/penulisan skripsi sebagai tugas akhir kuliah saya di Universitas Papua. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”

Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban Anda akan kami jaga kerahasiaanya. Atas kesediaan dan kerjasama Anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Cicilia Christi Kende

1. **IDENTITAS RESPONDEN**

NAMA :

JENIS KELAMIN :

Pria Wanita

Usia :

< 21 Tahun 21 – 34 Tahun

35 – 44 Tahun 45 – 54 Tahun

> 55 Tahun

Status :

Menikah Belum Menikah

Status Pegawai ?

Tetap Kontrak

Lama Bekerja di Perusahaan

< 5 Tahun > 5 – 10 Tahun

> 10 – 15 Tahun >15 –20 Tahun

Pendidikan Terakhir ?

SLTP S1

SLTA S2

D3

Gaji :

1 – 2 Juta 2 – 3 Juta > 5 Juta

3 – 4 Juta 4 – 5 Juta

Posisi :

Pimpinan Staf

1. **PETUNJUK PENGISIAN JAWABAN**

Isilah daftar pertanyaan berikut dengan cara memberi tanda Check List (√) pada salah satu kotak jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Tidak ada jawaban benar/salah terkait jawaban Saudara/i berikan mengenai Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai.

Contoh pengisian jawaban :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| SS | S | TS | STS |
|  |  |  | √ |

Keterangan:

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. TS : Tidak Setuju
4. STS : Sangat Tidak Setuju

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO. | **KOMPENSASI (X1)** | **SS** | **S** | **TS** | **STS** |
| 1. **GAJI** |  | | | |
| 1. | Gaji dari perusahaan sesuai dengan yang saya harapkan |  |  |  |  |
| 2. | Gaji yang diberikan perusahaan bisa untuk memenuhi kebutuhan hidup saya |  |  |  |  |
|  | 1. **INSENTIF (Tunjangan Kinerja)** |  |  |  |  |
| 3. | Perusahaan memberikan insentif atau bonus apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target |  |  |  |  |
| 4. | Pemberian insentif yang dilakukan perusahaan memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja |  |  |  |  |
|  | 1. **TUNJANGAN** |  |  |  |  |
| 5. | Perusahaan selalu tepat waktu memberikan tunjangan kepada saya |  |  |  |  |
| 6. | Saya puas dengan adanya tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1. **PENSIUN** |  |  |  |  |
| 7. | Dana pensiun yang diberikan sangat membantu saya saat memasuki masa pensiun |  |  |  |  |
| 8. | Dana pensiun yang diberikan membuat saya semangat untuk bekerja |  |  |  |  |

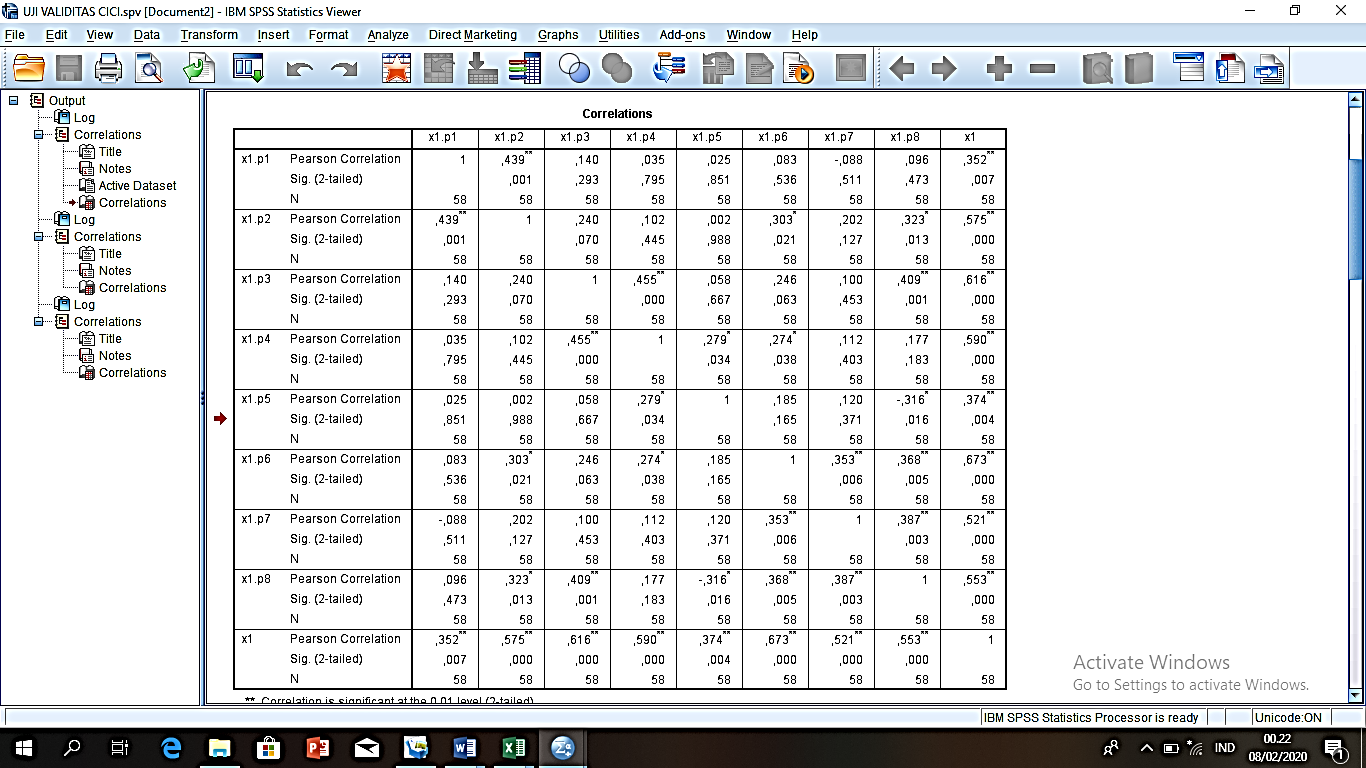
|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO.** | **BUDAYA ORGANISASI (X2)** | **SS** | **S** | **TS** | **STS** |
| 1. **INOVATIF** |  | | | |
| 1. | Resiko dalam pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik |  |  |  |  |
| 2. | Saya senang diberikan kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan |  |  |  |  |
|  | 1. **MEMBERI PERHATIAN PADA SETIAP MASALAH SECARA DETAIL** |  |  |  |  |
| 3. | Saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan teliti |  |  |  |  |
| 4. | Saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu |  |  |  |  |
|  | 1. **BERIORIENTASI TERHADAP HASIL YANG AKAN DICAPAI** |  |  |  |  |
| 5. | Pegawai melaksanakan pekerjaan secara optimal |  |  |  |  |
| 6. | Pegawai memberi perhatian terhadap hasil kerja yang telah dikerjakan |  |  |  |  |
|  | 1. **BERORIENTASI KEPADA SEMUA KEPENTINGAN KARYAWAN** |  |  |  |  |
| 7. | Perusahaan mengarahkan kinerja saya agar sesuai dengan aturan perusahaan |  |  |  |  |
| 8. | Pegawai menjunjung tinggi nilai-nilai kebersamaan dalam tim saat melakukan pekerjaan |  |  |  |  |
|  | 1. **AGRESIF DALAM BEKERJA** |  |  |  |  |
| 9. | Saya selalu datang tepat waktu |  |  |  |  |
| 10. | Pegawai memiliki semangat tinggi atau memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja |  |  |  |  |
|  | 1. **MEMPERTAHANKAN DAN MENJAGA STABILITAS KERJA** |  |  |  |  |
| 11. | Pegawai mampu mempertahankan status jabatan (keadaan tetap saat ini dan sebelumnya) dalam organisasi |  |  |  |  |
| 12. | Pegawai melaksanakan kegiatan organisasi dengan maksimal |  |  |  |  |

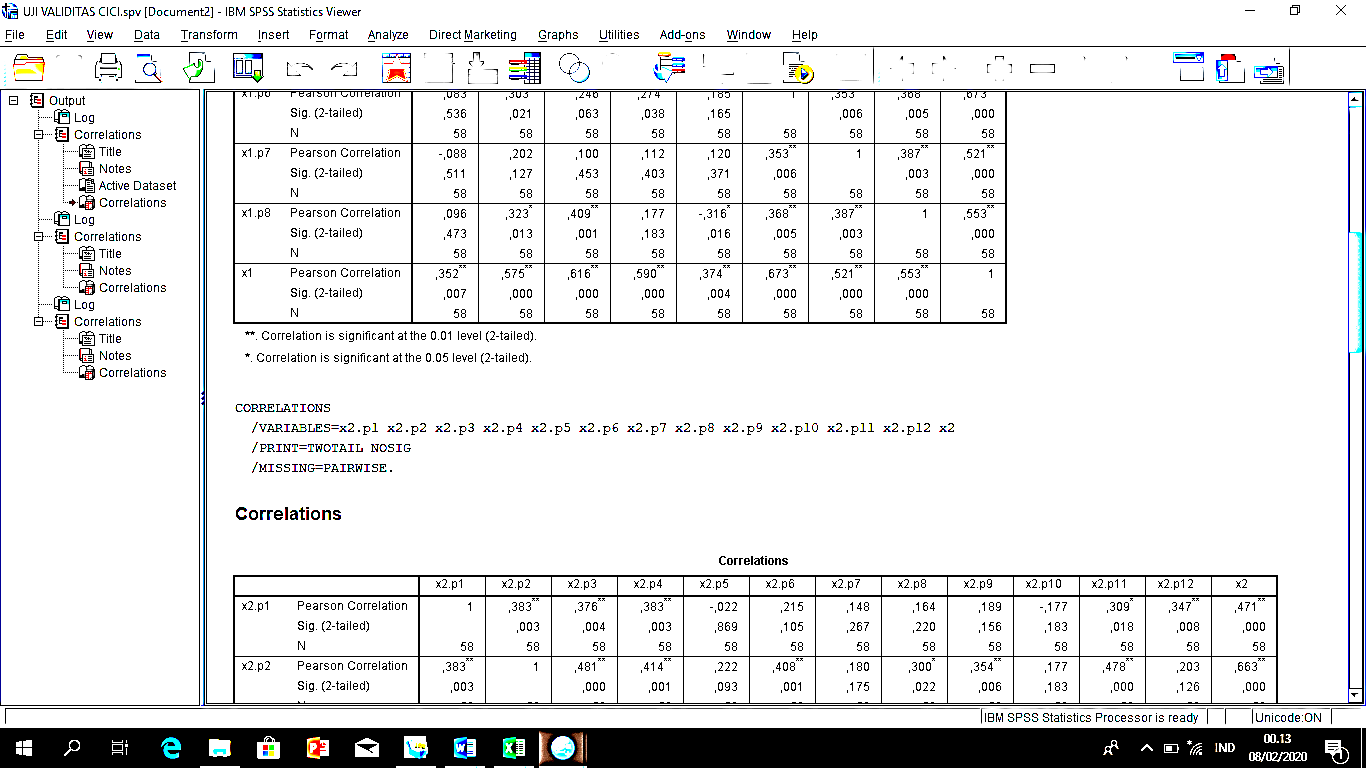
|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO.** | **KINERJA (Y)** | **SS** | **S** | **TS** | **STS** |
| 1. **JUMLAH PEKERJAAN** |  | | | |
| 1. | Dalam melakukan suatu pekerjaan saya selalu berorientasi pada keberhasilan |  |  |  |  | |
| 2. | Banyaknya pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan |  |  |  |  | |
|  | 1. **KUALITAS PEKERJAAN** |  |  |  |  | |
| 3. | Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan |  |  |  |  | |
| 4. | Saya mengerjakan suatu pekerjaaan dengan penuh perhitungan |  |  |  |  | |
|  | 1. **KETEPATAN WAKTU** |  |  |  |  | |
| 5. | Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja saya |  |  |  |  | |
| 6. | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu |  |  |  |  | |
|  | 1. **KEHADIRAN** |  |  |  |  | |
| 7. | Tingkat absensi saya rendah |  |  |  |  | |
| 8. | Saya hadir saat bekerja maupun pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditetapkan perusahaan |  |  |  |  | |
|  | 1. **KEMAMPUAN KERJA SAMA** |  |  |  |  | |
| 9. | Saya selalu berpikir positif terhadap kinerja tim untuk saling melengkapi di perusahaan |  |  |  |  | |
| 10. | Kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai |  |  |  |  | |

**LAMPIRAN 2. TABULASI DATA**

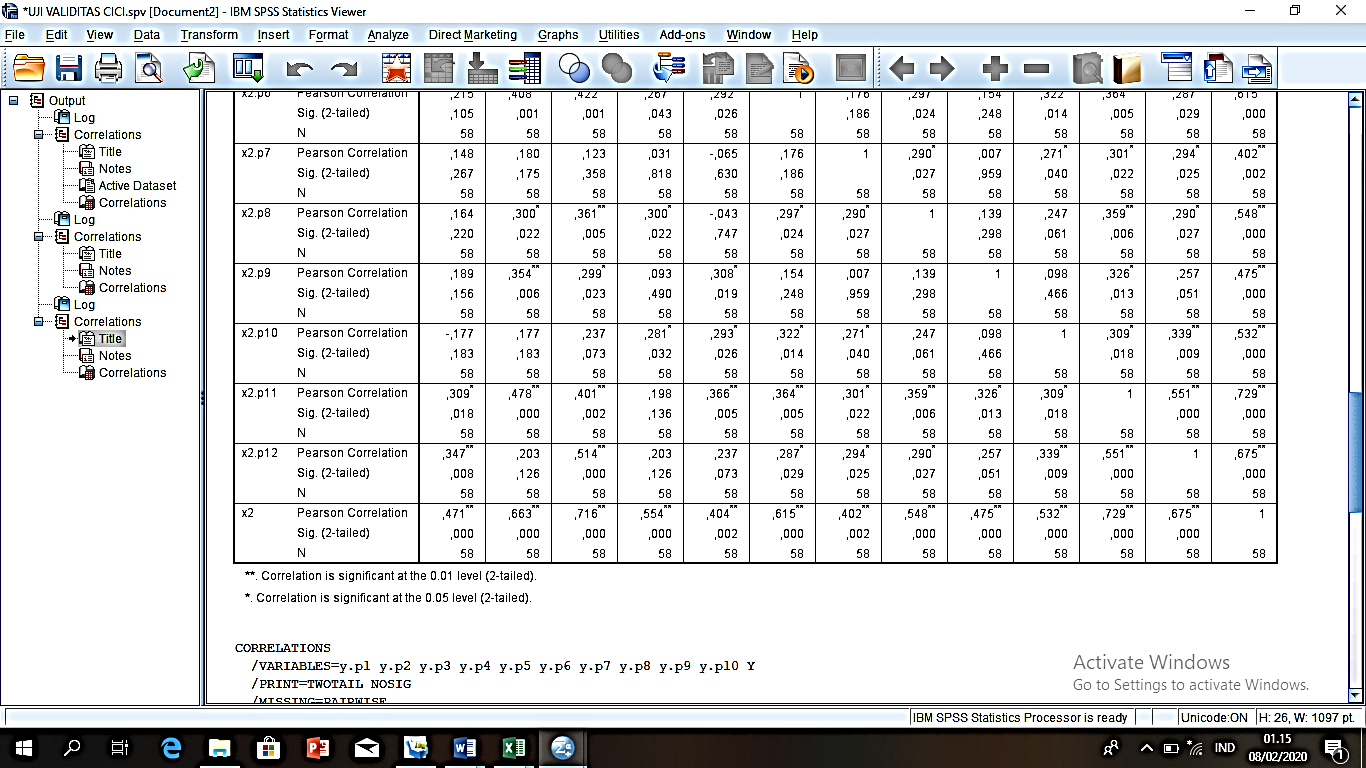
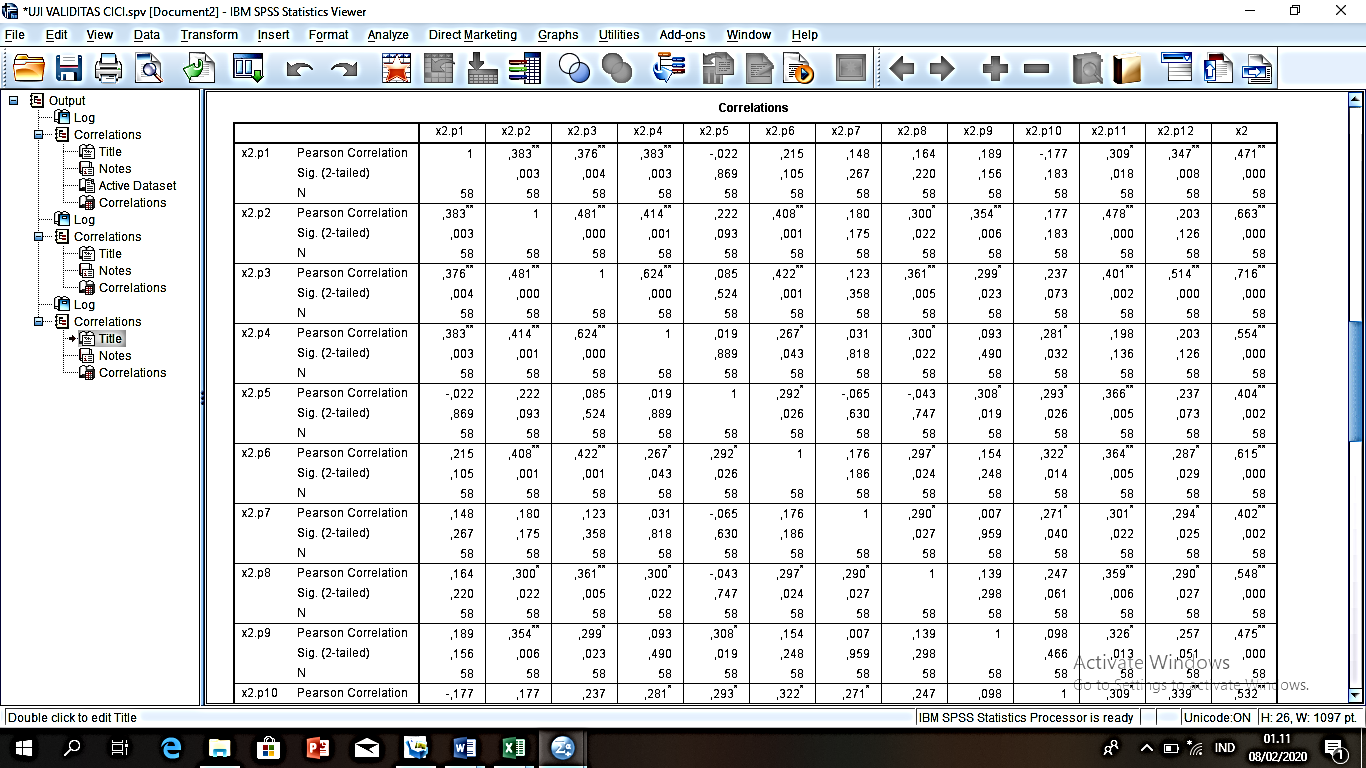
**LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS**

1. **HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPENSASI (X1)**

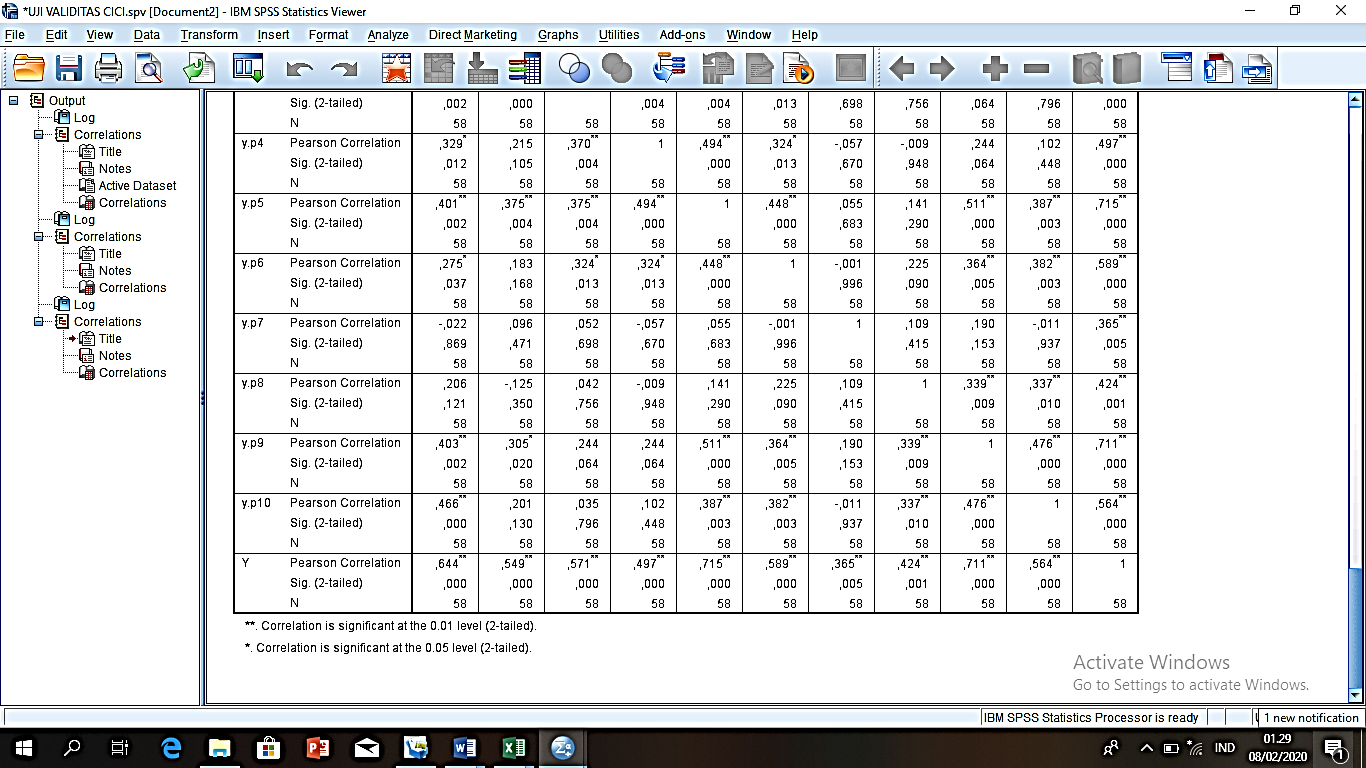
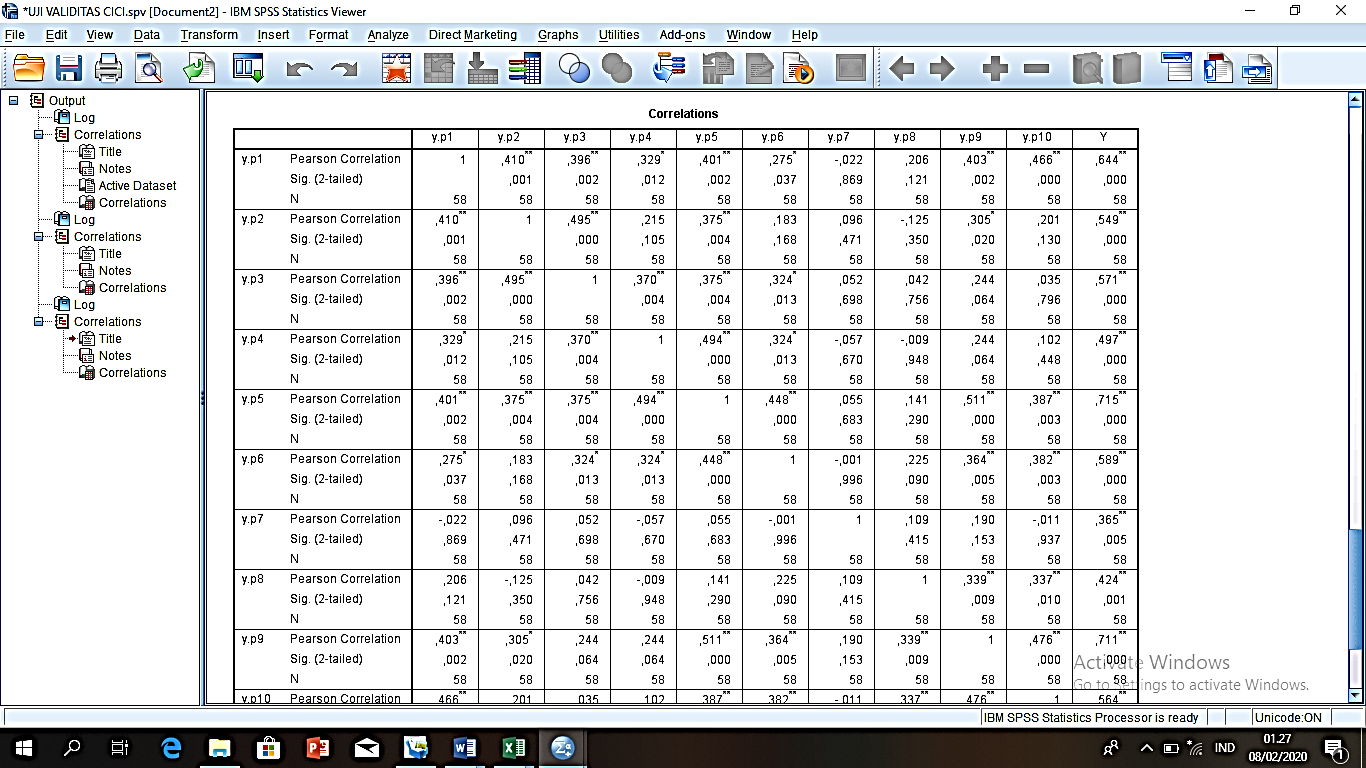




1. **HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X2)**



1. **HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA (Y)**



**LAMPIRAN 4. TABEL R**

Tabel r untuk df = 1 – 50

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
| 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 1 | 0.9877 | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2 | 0.9000 | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3 | 0.8054 | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4 | 0.7293 | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5 | 0.6694 | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6 | 0.6215 | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7 | 0.5822 | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8 | 0.5494 | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9 | 0.5214 | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10 | 0.4973 | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11 | 0.4762 | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12 | 0.4575 | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13 | 0.4409 | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14 | 0.4259 | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15 | 0.4124 | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16 | 0.4000 | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17 | 0.3887 | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18 | 0.3783 | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19 | 0.3687 | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20 | 0.3598 | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21 | 0.3515 | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22 | 0.3438 | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23 | 0.3365 | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24 | 0.3297 | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25 | 0.3233 | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26 | 0.3172 | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27 | 0.3115 | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28 | 0.3061 | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29 | 0.3009 | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30 | 0.2960 | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31 | 0.2913 | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32 | 0.2869 | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33 | 0.2826 | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34 | 0.2785 | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35 | 0.2746 | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36 | 0.2709 | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37 | 0.2673 | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38 | 0.2638 | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39 | 0.2605 | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40 | 0.2573 | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41 | 0.2542 | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42 | 0.2512 | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43 | 0.2483 | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44 | 0.2455 | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45 | 0.2429 | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46 | 0.2403 | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47 | 0.2377 | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48 | 0.2353 | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49 | 0.2329 | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50 | 0.2306 | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |

Tabel r untuk df = 51 – 100

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
| 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 51 | 0.2284 | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52 | 0.2262 | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53 | 0.2241 | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54 | 0.2221 | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55 | 0.2201 | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56 | 0.2181 | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| 57 | 0.2162 | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58 | 0.2144 | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59 | 0.2126 | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| 60 | 0.2108 | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61 | 0.2091 | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62 | 0.2075 | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63 | 0.2058 | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64 | 0.2042 | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65 | 0.2027 | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66 | 0.2012 | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67 | 0.1997 | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68 | 0.1982 | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69 | 0.1968 | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70 | 0.1954 | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| 71 | 0.1940 | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72 | 0.1927 | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73 | 0.1914 | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| 74 | 0.1901 | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| 75 | 0.1888 | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| 76 | 0.1876 | 0.2227 | 0.2630 | 0.2900 | 0.3655 |
| 77 | 0.1864 | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |
| 78 | 0.1852 | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |
| 79 | 0.1841 | 0.2185 | 0.2581 | 0.2847 | 0.3589 |
| 80 | 0.1829 | 0.2172 | 0.2565 | 0.2830 | 0.3568 |
| 81 | 0.1818 | 0.2159 | 0.2550 | 0.2813 | 0.3547 |
| 82 | 0.1807 | 0.2146 | 0.2535 | 0.2796 | 0.3527 |
| 83 | 0.1796 | 0.2133 | 0.2520 | 0.2780 | 0.3507 |
| 84 | 0.1786 | 0.2120 | 0.2505 | 0.2764 | 0.3487 |
| 85 | 0.1775 | 0.2108 | 0.2491 | 0.2748 | 0.3468 |
| 86 | 0.1765 | 0.2096 | 0.2477 | 0.2732 | 0.3449 |
| 87 | 0.1755 | 0.2084 | 0.2463 | 0.2717 | 0.3430 |
| 88 | 0.1745 | 0.2072 | 0.2449 | 0.2702 | 0.3412 |
| 89 | 0.1735 | 0.2061 | 0.2435 | 0.2687 | 0.3393 |
| 90 | 0.1726 | 0.2050 | 0.2422 | 0.2673 | 0.3375 |
| 91 | 0.1716 | 0.2039 | 0.2409 | 0.2659 | 0.3358 |
| 92 | 0.1707 | 0.2028 | 0.2396 | 0.2645 | 0.3341 |
| 93 | 0.1698 | 0.2017 | 0.2384 | 0.2631 | 0.3323 |
| 94 | 0.1689 | 0.2006 | 0.2371 | 0.2617 | 0.3307 |
| 95 | 0.1680 | 0.1996 | 0.2359 | 0.2604 | 0.3290 |
| 96 | 0.1671 | 0.1986 | 0.2347 | 0.2591 | 0.3274 |
| 97 | 0.1663 | 0.1975 | 0.2335 | 0.2578 | 0.3258 |
| 98 | 0.1654 | 0.1966 | 0.2324 | 0.2565 | 0.3242 |
| 99 | 0.1646 | 0.1956 | 0.2312 | 0.2552 | 0.3226 |
| 100 | 0.1638 | 0.1946 | 0.2301 | 0.2540 | 0.3211 |

**LAMPIRAN 5. HASIL UJI RELIABILITAS**

1. KOMPENSASI (X1)

**Scale: ALL VARIABLES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 58 | 100,0 |
| Excludeda | 0 | ,0 |
| Total | 58 | 100,0 |

|  |
| --- |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,630 | 8 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item-Total Statistics** | | | | |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| x1.p1 | 23,28 | 4,379 | ,174 | ,633 |
| x1.p2 | 23,19 | 3,876 | ,404 | ,579 |
| x1.p3 | 22,95 | 3,734 | ,440 | ,567 |
| x1.p4 | 23,03 | 3,753 | ,398 | ,578 |
| x1.p5 | 23,36 | 4,200 | ,087 | ,679 |
| x1.p6 | 23,10 | 3,533 | ,500 | ,546 |
| x1.p7 | 22,98 | 3,947 | ,325 | ,599 |
| x1.p8 | 23,12 | 3,827 | ,348 | ,592 |

1. BUDAYA ORGANISASI (X2)

**Scale: ALL VARIABLES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 58 | 100,0 |
| Excludeda | 0 | ,0 |
| Total | 58 | 100,0 |

|  |
| --- |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,802 | 12 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item-Total Statistics** | | | | |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| x2.p1 | 36,72 | 11,537 | ,342 | ,798 |
| x2.p2 | 36,53 | 10,990 | ,576 | ,777 |
| x2.p3 | 36,45 | 10,743 | ,637 | ,771 |
| x2.p4 | 36,53 | 11,376 | ,449 | ,788 |
| x2.p5 | 36,52 | 11,833 | ,272 | ,804 |
| x2.p6 | 36,59 | 11,089 | ,516 | ,782 |
| x2.p7 | 36,57 | 11,934 | ,282 | ,802 |
| x2.p8 | 36,53 | 11,201 | ,426 | ,790 |
| x2.p9 | 36,57 | 11,513 | ,346 | ,798 |
| x2.p10 | 36,57 | 10,916 | ,374 | ,799 |
| x2.p11 | 36,72 | 10,659 | ,652 | ,770 |
| x2.p12 | 36,74 | 10,651 | ,575 | ,775 |

1. KINERJA (Y)

**Scale: ALL VARIABLES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 58 | 100,0 |
| Excludeda | 0 | ,0 |
| Total | 58 | 100,0 |

|  |
| --- |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,721 | 10 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item-Total Statistics** | | | | |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| y.p1 | 28,95 | 8,155 | ,538 | ,678 |
| y.p2 | 29,12 | 8,213 | ,396 | ,697 |
| y.p3 | 28,95 | 8,296 | ,441 | ,691 |
| y.p4 | 28,95 | 8,541 | ,355 | ,703 |
| y.p5 | 28,97 | 7,718 | ,610 | ,663 |
| y.p6 | 29,12 | 8,319 | ,470 | ,688 |
| y.p7 | 30,19 | 8,648 | ,080 | ,781 |
| y.p8 | 29,21 | 8,588 | ,230 | ,726 |
| y.p9 | 28,90 | 7,919 | ,618 | ,666 |
| y.p10 | 28,76 | 8,397 | ,441 | ,692 |

**LAMPIRAN 6. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

**Regression**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variables Entered/Removeda** | | | |
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | x2, x1b | . | Enter |

|  |
| --- |
| a. Dependent Variable: Y |
| b. All requested variables entered. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,706a | ,499 | ,481 | 2,269 | 2,254 |

|  |
| --- |
| a. Predictors: (Constant), x2, x1 |
| b. Dependent Variable: Y |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 281,966 | 2 | 140,983 | 27,386 | ,000b |
| Residual | 283,137 | 55 | 5,148 |  |  |
| Total | 565,103 | 57 |  |  |  |

|  |
| --- |
| a. Dependent Variable: Y |
| b. Predictors: (Constant), x2, x1 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 5,298 | 3,843 |  | 1,379 | ,174 |
| kompensasix1 | ,289 | ,179 | ,202 | 1,617 | ,112 |
| Budaya organisasi x2 | ,486 | ,109 | ,559 | 4,472 | ,000 |

|  |
| --- |
| a. Dependent Variable: Y |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficient Correlationsa** | | | | |
| Model | | | x2 | x1 |
| 1 | Correlations | x2 | 1,000 | -,646 |
| x1 | -,646 | 1,000 |
| Covariances | x2 | ,012 | -,013 |
| x1 | -,013 | ,032 |

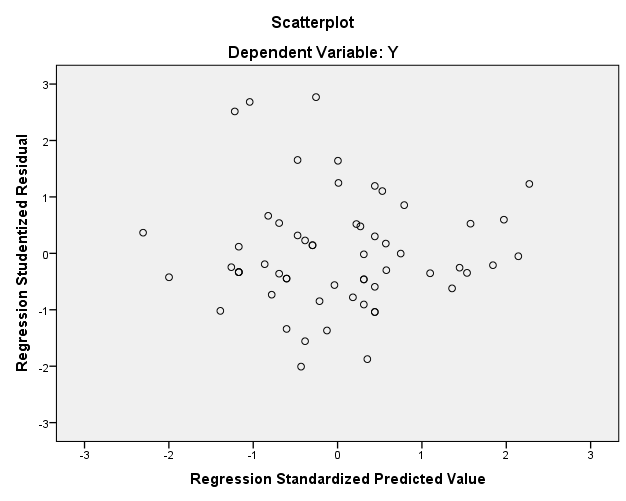
|  |
| --- |
| a. Dependent Variable: Y |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Residuals Statisticsa** | | | | | |
|  | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
| Predicted Value | 27,22 | 37,40 | 32,34 | 2,224 | 58 |
| Residual | -4,382 | 6,224 | ,000 | 2,229 | 58 |
| Std. Predicted Value | -2,306 | 2,273 | ,000 | 1,000 | 58 |
| Std. Residual | -1,931 | 2,743 | ,000 | ,982 | 58 |

|  |
| --- |
| a. Dependent Variable: Y |

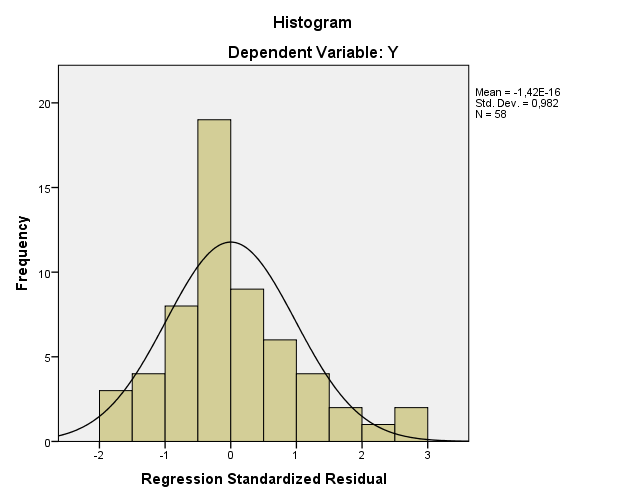
**LAMPIRAN 7. UJI ASUMSI KLASIK**

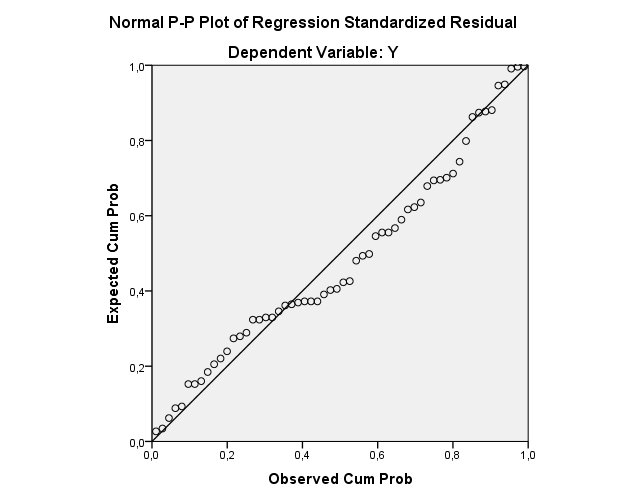
1. HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS



1. HASIL UJI NORMALITAS

**Charts**





1. HASIIL UJI MULTIKOLINEARITAS

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | | | Standardized Coefficients | | t | | Sig. | | Collinearity Statistics | | | |
| B | | Std. Error | | Beta | | Tolerance | | VIF | |
| 1 | (Constant) | | 5,298 | | 3,843 | |  | | 1,379 | | ,174 | |  | |  |
| Kompensasi x1 | | ,289 | | ,179 | | ,202 | | 1,617 | | ,112 | | ,583 | | 1,714 |
| Budaya organisasi x2 | | ,486 | | ,109 | | ,559 | | 4,472 | | ,000 | | ,583 | | 1,714 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | | | | | | | | | | |