



JURNAL MADANI[™]
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmandiri.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 1, No. 1, Maret 2018 (267-286)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)



**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang**

Udin Saprudin
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
Email : dinsunpam17@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai; Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai; Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai; Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, budaya organisasi, motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai. Analisis Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Tujuan penelitian untuk mengetahui fenomena, serta kesimpulan mengenai pengaruh ketiga variable bebas terhadap kinerja di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : uji kualitas data validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik normalitas, multikolinieritas, heterokendatisitas dan autokorelasi, analisis regresi yaitu regresi sederhana dan berganda, parsial t, simultan F dan koefisien determinasi. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat eror 0.05, responden dalam penelitian ini 193 (seratus sembilan puluh tiga) pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian sebagai berikut : hasil uji parsial t pertama menjawab H0 ditolak dan H1 diterima yaitu terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja. Hasil uji parsial t kedua menjawab H0 ditolak dan H2 diterima yaitu terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja. Hasil uji parsial ketiga menjawab H0 ditolak. H3 diterima yaitu terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dan Hasil uji simultan F menjawab H0 ditolak dan H4 diterima yaitu terdapat pengaruh secara bersama-sama Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.

Kata Kunci : Kompensasi, Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) milik Pemerintah Kabupaten Tangerang memiliki jumlah sambungan langganan + 128.000 yang melayani daerah Kabupaten Tangerang, Kota Tangerang, Kota Tangerang Selatan dan DKI Jakarta dengan jumlah pegawai 373 orang. Melaksanakan kegiatan perusahaan dengan tujuan melayani masyarakat melalui jalur perpipaan dan non perpipaan sehingga masyarakat dapat terlayani oleh akses air bersih yang disalurkan oleh Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang, disamping mencari profit untuk memberikan kontribusi pendapatan asli daerah (PAD) diamanatkan oleh Peraturan daerah Kabupaten Tangerang nomor : 7 Tahun 2001 Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten ada fungsi sosial untuk mensejahterakan masyarakat.

Dalam menjalankan organisasi perusahaan penyediaan air bersih Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten di tunjang oleh kualitas sumber daya manusia dari berbagai macam latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, teknik dan non teknik. Kondisi Sumber Daya Manusia Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang per bulan Desember 2015 berjumlah 373 pegawai.

Tabel.1.1
Data Pegawai PDAM Tirta Kerta Raharja
Kabupaten Tangerang

No	Uraian	Jumlah Pegawai
I.	Berdasarkan Status Pegawai	
	a. Pegawai Tetap	337 orang
	b. Calon Pegawai	1 orang
	c. Pegawai Kontrak	35 orang
II.	Berdasarkan Unit Kerja	
	a. Direksi	3 orang
	b. Satuan	42 orang
	c. Staf Ahli	1 orang
	d. Direktorat Umum	56 orang
	e. Direktorat Teknik	49 orang
	f. Wilayah /Cabang/IKK	219 orang
	h. Koperasi	3 orang
III.	Berdasarkan Jenis Kelamin	316 orang
	a. Laki - laki	57 orang
	b. Perempuan	
IV.	Berdasarkan Status Perkawinan	352 orang
	a. Menikah	7 orang
	b. Duda/Janda	14 orang
	c. Belum Menikah	
V.	Berdasarkan Tingkat Pendidikan	
	a. SLTA	282 orang
	c. D. III	16 orang
	d. S.1	61 orang
	f. S.2	14 orang
VI.	Berdasarkan Status Jabatan	
	a. Direksi	3 orang
	b. Kepala Satuan	4 orang
	c. Staf. Ahli	1 orang
	d. Kabag / Kabid / Inspektorat	25 orang
	e. Kasubag / Ka.Sie / Ka.Sub.Bid / Insp. Pembantu	68 orang
	f. Staf	272 orang

Sumber : PDAM Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang

Tabel 1.2
Unit Kerja

No	Unit Kerja	Keterangan	
		Jumlah	Presentase
1	Staf Ahli Direksi	2	1%
2	Satuan Sekertaris Perusahaan	9	4%
3	Satuan Pengawas Internal (SPI)	5	3%
4	Penelitian dan Pengembangan	7	4%
5	Air Curah	4	2%
6	Pimpro	6	3%
7	Keuangan	9	5%
8	Pelayanan Pelangan	9	5%
9	Sistim Informasi Manajemen	5	3%
10	Kepegawaian	7	4%
11	Rumah Tangga	10	5%
12	Produksi	8	4%
13	Transmisi dan Distribusi	10	5%
14	Perawatan dan Pemeliharaan	4	2%
15	Perencanaan	7	4%
16	Wilayah Pelayanan I	8	4%
17	Wilayah Pelayanan II	16	8%
18	Wilayah Pelayanan III	27	14%
19	Cabang Serpong	12	6%
20	Cabang Teluknaga	13	7%
21	Cabang Tigaraksa	8	4%
22	Pelayanan IKK	7	4%
Total		193	100%

Sumber : Observasi Penelitian (2016)

Berdasarkan data yang diperoleh dari observasi penelitian diketahui bahwa jumlah pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja berjumlah 373 pegawai. Hal ini tentu saja sangat berkaitan dengan produktivitas perusahaan tersebut apabila para pegawai memiliki kinerja yang baik. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian di atas, kami sampaikan sebagai berikut :

1. Gaji, tunjangan-tunjangan dan fasilitas kesehatan yang diberikan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang belum sesuai dengan harapan pegawai;
2. Kordinasi dan komunikasi antar Pegawai

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang belum maksimal;

3. Pendidikan dan pelatihan pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang, masih belum maksimal;
4. Absensi tingkat kehadiran serta apel pagi bagi Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang, masih belum maksimal di laksanakan.

Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah penelitian yang diuraikan diatas perlu studi lebih lanjut tentang kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kompensasi, budaya organisasi dan motivasi serta dibatasi dengan 4 (empat) variabel yaitu, Kompensasi (X1) Budaya organisasi (X2) Motivasi (X3) sebagai variabel independen, dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

1. Dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan/pegawai. sebagai balas jasa untuk kerja mereka.
2. Dimaksud budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan/pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi.
3. Dimaksud dengan Motivasi kerja, sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas dan dimulai dorongan dalam diri sendiri dan diakhiri dengan penyesuaian diri.
4. Dimaksud kinerja pegawai adalah hasil karya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
5. Adapun objek penelitian ini adalah Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang, Jalan Kismaun No. 204 Tangerang - Banten.

Perumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang?
2. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang?
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai;
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai;
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai;
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, budaya organisasi, motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kajian Teoritis

Kompensasi

Menurut T. Hani Handoko (2013:155), “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka” apabila kompensasi diberikan secara benar, kepada karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran – sasaran organisasi sehingga kinerja perusahaan meningkat. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kinerja mereka tingkat kompensasi absolute karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kom-

pensasi relatif menunjukkan status martabat dan harga diri olah karena itu karyawan memandang kompensasi tidak memadai, maka karyawan tersebut untuk memicu keinginan keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan di perusahaan lain. Sedangkan menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:83), kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding dan kempensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Sedangkan menurut Hadari Nawawi (2011:315) mengemukakan bahwa kompensasi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Menurut Thomas H. Stone dalam bukunya *Understanding personal mangement*, “*compensation is any form of payment to employes for work they provide their employer*” kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada majikan. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo dalam bukunya *principles of personal management*, “*compensation as the adequate and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objektivites*” dalam buku manajemen sumber daya manusia, Suwanto dan Donni Juni Priansa (2011:220)

Sedangkan menurut Ike Kudyah Rachmawati (2008:143) kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja, kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja serta efisien dan efektifitas produksi.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam buku Hasibuan (2004:52), Suparno Eko Widodo (2015:155), kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam maupun gaji periodik didesain dan di-

kelola oleh bagian personalia. Sedangkan menurut Andrew F. Sikula dalam buku Hasibuan (2009:118), Suparno Eko Widodo (2015:155), kompensasi adalah segala sesuatu dikontitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa ekuivalen, berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan yang lebih baik pada suatu organisasi.

Menurut Siti Alfajar dan Tri Heru, kompensasi seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif dan bonus, dan beberapa tunjangan (*benefits*). *Extrinsic rewards*, adalah imbalan yang di kontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berwujud, upah dan gaji pokok adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil pekerjaan mereka, insentif merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji dan biasanya berkaitan secara langsung dengan prestasi kerja, (seperti bonus, komis, *profit sharing*, dan *price rate plans*), sedangkan *benefits* adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan dan posisi mereka dalam organisasi (seperti, Pembayaran dihari libur, asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan tunjangan pensiun), pembayaran pay adalah penerimaan karyawan secara nyata sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Budaya Organisasi

Menurut Umar Nimran (2013:125) budaya organisasi (*organizational culture*) atau budaya perusahaan (*corporate culture*) akhir – akhir ini sering muncul ke permukaan, dan menjadi bahan pembicaraan dan kajian, baik kalangan praktisi maupun ilmuwan. Pengembangan budaya organisasi/perusahaan, bahwa budaya organisasi atau perusahaan sangat bermanfaat dan penting bagi perkembangan organisasi atau perusahaan.

Menurut Sudaryanto (2014:9), untuk memperkaya dan memperluas tentang pemahaman budaya perusahaan, Tika (2016), mengemukakan secara konseptual menurut beberapa para pakar dan ahli, Vijay Sathe dalam Ismail Nawawi Uha (2013), mengemukakan bahwa secara umum adalah perangkat asumsi penting yang dimiliki bersama anggota masyarakat. Robert Owen, mengemukakan budaya adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi dan sistem kontrol yang menghasilkan norma perilaku unsur-unsur yang ada dalam budaya organisasi atau perusahaan digali dari persepsi, kepercayaan, dan nilai yang ada dalam sumber daya manusia di dalam perusahaan. Budaya perusahaan merupakan aplikasi budaya organisasi (*organization culture*) terhadap badan usaha (Taliziduhu, 1997). Budaya perusahaan mencakup nilai-nilai yang dipegang bersama, keyakinan dan sikap perilaku bersama, budaya perusahaan merumuskan cara kita mengerjakan segala sesuatu disini (Winarno, 2011).

Atau Kata budaya (*culture*) sebagai konsep berakar dari kajian atau disiplin ilmu antropologi; yang oleh Kilman, Saxton, & serpa diartikan sebagai “ *the shared philosophies, ideologies, values, assumptions, beliefs, expectotations, attitudes, and norms that knit a community togetre* ”(falsafah, ideologi, nilai – nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat). Perkembangan ilmu organisasi saat ini sangatlah populer baik di Amerika Serikat maupun di bagian – bagian dunia yang lain termasuk Indonesia.

Menurut Eliott Jacques, budaya perusahaan dan budaya organisasi adalah : “ *The customary or traditional ways of thinking and doing thing, which are shared to a greater or lesser extent by all membesr of the organization and which new number must learn and at least partially accept in order to be accepted into the service of the firm* ” Sedangkan menurut Griffin &

Ebert, menyebutkan : “ *corporate culture is the shared experiences stories, belief, and norms that characterize on organization.* ”

Motivasi

Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 93) pengertian motivasi kerja, sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas dan dimulai dorongan dalam diri sendiri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Sedangkan menurut William J. Stanton (1981:101) mendefinisikan bahwa “ *A Motive is a stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy* ” (suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa) dan menurut Fillmore H. Standford (1969:173) bahwa “ *Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class* (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu) dalam buku manajemen sumber daya manusia AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 93)

Jadi motivasi adalah dapat diartikan sebagai dorongan yang menggerakkan pribadi pegawai untuk berperan secara aktif dalam mencapai tujuan, proses timbul motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan kompensasi. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest J. Mc. Cormick dalam buku AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:94) mengemukakan bahwa “ *work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings* ” Menurut Abraham Maslow, mengembangkan motivasi yang dikenal dengan Hierarki Kebutuhan, ia melihat kebutuhan manusia itu diatur dalam bentuk yang bertingkat – tingkat, sehingga dimulai dari kebutuhan yang rendah sampai dengan kebutuhan yang tertinggi.

Menurut Suparno Eko Widodo (2014:187), motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk me-

lakukan tindakan, besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Menurut teori dari Vroom (1964) dalam buku Suparmo Eko Widodo (2014:189), tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen yaitu sebagai berikut :

1. Ekspetasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.
2. Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan *outcome* tertentu).
3. Valensi, yaitu respons terhadap *outcome* seperti perasaan positif, netral, atau negatif, motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan sedangkan motivasi rendah menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

Sedangkan *achievement theory* yang dikemukakan oleh Mc Clelland (1961) menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia yaitu sebagai berikut :

1. *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi).
2. *Need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan sosial/hampir sama dengan *social neednya* Maslow)
3. *Need for power* (dorongan buat mengatur)

Kinerja

Pengertian kinerja, menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil karya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Suwanto dan Donni Junio Priansa (2011:196), Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja dan kinerja dapat pula diarti-

kan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. August W. Smith menyatakan bahwa “ *performance is output derives from proses, human otherwise* ” Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Maier menyatakan penilaian kinerja atau prestasi sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut pendapat Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah “ *sucessfull role achievement* ” yang diperoleh seseorang dari perbuatannya Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut istilah “ *level performance* ” atau level kinerja karyawan yang memiliki level kinerja tinggi merupakan karyawan yang produktivitasnya kerjanya tinggi, begitu juga sebaliknya karyawan yang mempunyai level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif.

Menurut Vithzal Rivai (2009:549), penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan dapat mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan hasil pekerjaan, perilaku karyawan serta hasil yang dicapai, termasuk tingkat kehadiran karyawan dengan demikian penilaian kinerja dalam lingkup tanggung jawabnya.

Menurut Mathis dan Jackson (2002), mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya :

1. Faktor kemampuan (*ability*), secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge*) dan skill pegawai yang memiliki IQ dia atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seseorang atau pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, moti-

vasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja menurut Sedarmayanti (2007).

Kerangka Pemikiran

1. Hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai;
2. Hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai;
3. Hubungan Motivasi terhadap kinerja pegawai;
4. Hubungan antara kompensasi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori kerja dan kerangka pemikiran tersebut di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja;
2. Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja;
3. Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja;
4. Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja.

METODELOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian
Penelitian bertempat di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang, Jalan Kisamaun No. 204 Kota Tangerang – Provinsi Banten
2. Waktu Pelaksanaan
Proses waktu pelaksanaan penelitian berlangsung dilaksanakan di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang selama kurun waktu 4 bulan

Jenis Penelitian

Penelitian adalah keseluruhan proses yang dilakukan dalam penelitian guna mendapatkan data-data penelitian yang dibutuhkan dan cara

menganalisa data penelitian sehingga dapat diperoleh informasi fakta-fakta dan prinsip-prinsip hasil penelitian dengan sabar, hati-hati serta secara sistematis sehingga dapat menghasilkan kebenaran dan keakuratan hasil penelitian.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode survei, menurut Sugiyono (2014:12) yaitu penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi jumlah besar maupun jumlah kecil, tetapi data yang dipelajari dari sampel yang diambil dari populasi tersebut untuk menentukan kejadian.

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan bagian dari

perencanaan penelitian yang menunjukkan untuk melihat apakah penelitian yang direncanakan telah memiliki validitas internal dan validitas eksternal yang komprehensif.

Definisi Operasional Variabel

Operasional adalah suatu definisi yang memberikan penjelasan atas suatu variabel dalam bentuk yang dapat diukur. Definisi operasional ini memberikan informasi yang diperlukan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Perlu diketahui bahwa definisi operasional adalah definisi yang dibuat oleh peneliti itu sendiri. Peneliti dapat dengan bebas mendefinisikannya dalam suatu pengertian yang bisa diukur.

Tabel 1.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Keterangan
Kompensasi (X ₁) T. Hani Handoko (2014)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan tempat saya berkerja dalam memberikan gaji / upah dapat memenuhi kebutuhan sehari – hari pegawai dan keluarganya 2. Gaji yang diberikan perusahaan saat ini sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku. 3. Bonus, insentif dan tunjangan - tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan harapan pegawai 4. Bonus, insentif dan tunjangan - tunjangan yang terima pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan 5. Perusahaan telah memberikan fasilitas jaminan hari tua, asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan dan fasilitas olah raga 	Kuisisioner
Budaya Organisasi (X ₂) Gareth R Jones (2010)	Budaya Organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota – anggota organisasi, suatu sistim dari makna bersama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bila terjadi dalam permasalahan dalam pekerjaan akan mendiskusikan dengan pegawai lain untuk mencari solusi dan menyelesaikannya 2. Dalam bekerja saya mengutamakan kerjasama tim untuk mencapai tujuan perusahaan. 3. Saya memanfaatkan waktu bekerja semaksimal mungkin untuk menyelesaikan 4. setiap pekerjaan Saya memanfaatkan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan untuk dapat membantu dan menyelesaikan pekerjaann 5. Perusahaan menyampai visi dan misi kepada pegawai untuk pencapaian kinerja 6. Perusahaan mendorong pegawai untuk melakukan inovasi, gagasan dan kreatif dalam pekerjaan 	Kusioner
Motivasi (X ₃) AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 93)	Motivasi Kerja, sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas dan dimulai dorongan dalam diri sendiri (drive) dan diakhiri dengan penyesuai diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan dan pelatihan pegawai dapat meningkatkan kemampuan dan skill untuk meningkatkan kinerja perusahaan 2. Pemberian kepada pegawai yang berprestasi akan memotivasi kerja untuk peningkatan kinerja perusahaan 3. Hubungan yang baik antar pegawai akan menciptakan keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja 4. Perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk pengembangan karir 5. Tingkat kehadiran pegawai dapat meningkatkan kinerja 6. Promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan skill 	Kusioner

Kinerja Pegawai (Y) AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2011)	Kinerja, hasil karya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja pegawai dapat diukur dari kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang telah dilakukannya 2. Kehadiran pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai dan dapat mengerjakan dengan tepat waktu 3. Pegawai yang terlatih dan terampil dapat meningkatkan kinerja perusahaan 4. Perusahaan menetapkan rencana dan target yang ditentukan 5. Pegawai dapat membina hubungan kerjasama yang harmonis baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja 6. Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan dapat membantu pencapaian kinerja perusahaan 	Kusioner
--	---	---	----------

Tabel 1.4
Kisi-Kisi Kuesioner

No	Variabel	Indikator	Butir Pernyataan
1.	Kompensasi	Gaji	1,2,3,
		Bonus	4,5,6,7
		Proteksi Pegawai	8,9,10,11,12
2.	Budaya Organisasi	Prilaku	1,2,3
		Visi dan Misi	4,5,6
		Pembelajaran	7,8,9
		Motivasi	10,11,12
3.	Motivasi	Kemaun	1,2
		Semangat Bekerja	3,4,5
		Keyakinan	6,7,8
		Insentif	9,10
		Arahan Pimpinan	11,12
4.	Kinerja	Kualitas Kerja	1,2
		Kuantitas Kerja	3,4
		Kreatifitas Kerja	5,6
		Kedisiplinan	7,8
		Hubungan kerja	9,10
		Loyalitas	11,12

Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder dalam suatu penelitian (Sofyan Siregar, 2013:130) bahwa pengumpuln data merupakan suatu prosedur yang sistimatis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan, yang selalu ada hubungan antara metode pengumpulan data dengan permasalahan penelitian.

1. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang, terdiri pejabat Struktural, Fungsional dan pelaksana

di seluruh jenjang pendidikan, usia dan jenis kelamin berjumlah 373 pegawai pada tahun 2015.

2. Sampel

Dalam hal ini, peneliti melakukan penarikan jumlah sampel penelitian dengan cara *simple random sampling* (sampling acak sederhana) dimana sampel dipilih secara acak dari jumlah yang telah ditentukan. Dalam penentuan jumlah sampel tersebut, peneliti menggunakan rumus perhitungan *Slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{(N.e^2) + 1}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel yang menggambarkan populasi. Maka sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 193 orang / responden dengan melakukan penghitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{(N.e^2) + 1}$$

$$n = \frac{373}{(373.0,05^2) + 1}$$

$$n = 193,01$$

$$n = 193$$

Dengan demikian maka sampel yang akan digunakan untuk penelian sebanyak 193 responden sebagai sampel penelitian untuk menggambarkan keadaan seluruh populasi dimana jawaban dalam pernyataan terdiri dari 5 (lima) peringkat yang mengacu pada *skala likert*.

Rancangan dan Analisis dan Uji Hipotesa

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument menurut Arikunto (2011:116). Sedangkan menurut Imam Ghozali (2005:142) Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah/valid tidak suatu kuisioner, suatu kuisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut, Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2005:170) Reliabilitas berhubungan dengan masyarakat kepercayaan Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan kuisioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid.

$$\text{Rumus : } \alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

2. Uji Asumsi Klasik a. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2009: 183) caranya normal *probability* plot yang membandingkan distribusi komulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi komulatif dari distribusi normal. adapun kriteria

b. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas/ tidak Heteroskedastisitas cara untuk mendiktesikannya atau dengan

cara melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (*zpred*) dengan residual (*srecid*), analisisnya :

3. Uji Hipotesis

a. Uji Korelasi Parsial (Regresi Sederhana)

Uji korelasi parsial digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua. Teknik korelasi parsial yang digunakan adalah korelasi pearson. Tujuan uji korelasi ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel bebas dengan terikatnya.

Menurut Sugiyono (2008:182), rumus yang digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan atau korelasi antara variabel X1 dan variabel Y, serta variabel X2 dan variabel Y, ini adalah dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{N \cdot \sum X \cdot Y - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[N(\sum X^2)] \cdot [N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

b. Uji Korelasi Ganda (Regresi Berganda)

Uji korelasi ganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga. Teknik korelasi ganda yang digunakan adalah korelasi pearson, tujuan uji ini adalah untuk melihat apakah terdapat korelasi berarti apabila ketiga variabel bebas secara bersama-sama dikorelasikan dengan variabel terikatnya.

Uji korelasi ganda merupakan alat untuk mengukur hubungan atau tingkat asosiasi antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

c. Uji t (Parsial)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X1, X2 dan X3 terhadap Y secara individual (parsial) maka digunakan uji t.

Dimana untuk menentukan t hitung, penulis menggunakan rumus signifikan dari Sugiyono (2008:357), berikut rumus yang dipakai;

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

d. Uji F (Simultan)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X1, X2 dan X3 terhadap Y secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F.

Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

2. Jika Sig > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

$$F \text{ hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\left[\frac{1 - R^2}{n - k - 1} \right]}$$

e. Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui % nilai Y sebagai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh garis regresi, Algifari (2007: 32).

rumus :

$$KD = r^2 \times 100\% \text{ (Sugiyono, 2008)}$$

HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 1.5
Uji Validitas Kompensasi (Var. X1)

Variabel	Indikator	corrected item-total correlation	Batas Kritis (R-Tabel)	Keputusan
Kompensasi (X1)	X1.1	0.628	0,142	Valid
	X1.2	0.649	0,142	Valid
	X1.3	0.503	0,142	Valid
	X1.4	0.520	0,142	Valid
	X1.5	0.428	0,142	Valid
	X1.6	0.608	0,142	Valid
	X1.7	0.408	0,142	Valid
	X1.8	0.522	0,142	Valid
	X1.9	0.593	0,142	Valid
	X1.10	0.598	0,142	Valid
	X1.11	0.627	0,142	Valid
	X1.12	0.472	0,142	Valid

Tabel 1.6
Uji Validitas Budaya Organisasi (Var. X2)

Variabel	Indikator	corrected item-total correlation	Batas Kritis (R-Tabel)	Keputusan
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0.334	0,142	Valid
	X2.2	0.684	0,142	Valid
	X2.3	0.642	0,142	Valid
	X2.4	0.611	0,142	Valid
	X2.5	0.602	0,142	Valid
	X2.6	0.656	0,142	Valid
	X2.7	0.650	0,142	Valid
	X2.8	0.641	0,142	Valid
	X2.9	0.595	0,142	Valid
	X2.10	0.502	0,142	Valid
	X2.11	0.532	0,142	Valid
	X2.12	0.660	0,142	Valid

Tabel 1.7
Uji Validitas Motivasi (Var. X3)

Variabel	Indikator	corrected item-total correlation	Batas Kritis (R-Tabel)	Keputusan
Motivasi (X₃)	X3.1	0.516	0.142	Valid
	X3.2	0.450	0.142	Valid
	X3.3	0.728	0.142	Valid
	X3.4	0.716	0.142	Valid
	X3.5	0.738	0.142	Valid
	X3.6	0.735	0.142	Valid
	X3.7	0.638	0.142	Valid
	X3.8	0.598	0.142	Valid
	X3.9	0.695	0.142	Valid
	X3.10	0.468	0.142	Valid
	X3.11	0.689	0.142	Valid
	X3.12	0.667	0.142	Valid

Tabel 1.8
Uji Validitas Kinerja (Var. Y)

Variabel	Indikator	corrected item-total correlation	Batas Kritis (R-Tabel)	Keputusan
Kinerja (Y)	Y.1	0.495	0.142	Valid
	Y.2	0.479	0.142	Valid
	Y.3	0.565	0.142	Valid
	Y.4	0.493	0.142	Valid
	Y.5	0.705	0.142	Valid
	Y.6	0.681	0.142	Valid
	Y.7	0.723	0.142	Valid
	Y.8	0.770	0.142	Valid
	Y.9	0.661	0.142	Valid
	Y.10	0.640	0.142	Valid
	Y.11	0.576	0.142	Valid
	Y.12	0.697	0.142	Valid

Sumber : Diolah menggunakan SPSS 21

Uji Reliabilitas

Tabel .1.9 Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Kategori Interval Reliabilitas
Kompensasi (X ₁)	0,768	12	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0,823	12	Sangat Reliabel
Motivasi (X ₃)	0,865	12	Sangat Reliabel
Kinerja (Y)	0,856	12	Sangat Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

Tabel 1.10

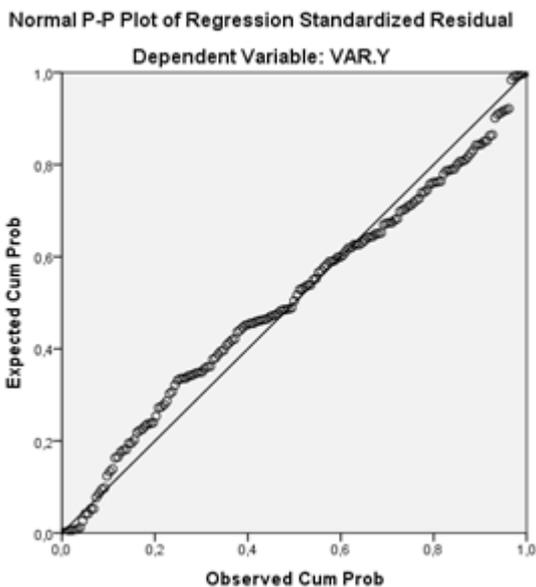
Kriteria Penilaian Tingkat Reliabilitas

Interval	Tingkat Reliabilitas
0,00 - 0,20	Kurang Reliabel
> 0,20 - 0,40	Agak Reliabel
> 0,40 - 0,60	Cukup Reliabel
> 0,60 - 0,80	Reliabel
> 0,80 - 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Suyatna (2010:45)

2. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas



b. Uji Multikolinieritas

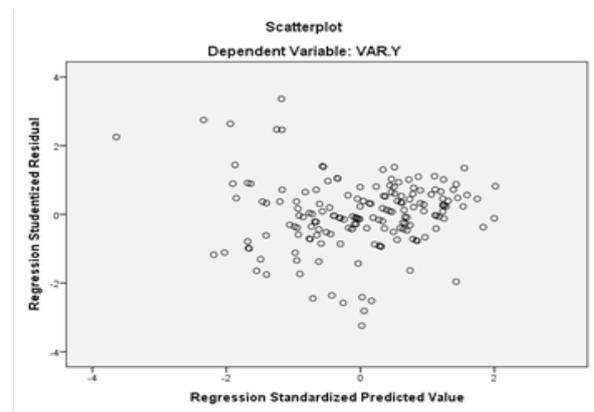
Tabel 1.11
Coefficients Metode VIF

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
VAR.X1	,878	1,139
VAR.X2	,446	2,241
VAR.X3	,455	2,169

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

c. Uji Heteroskedastistas



3. Analisis Regresi

a. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian pengaruh antara variabel kompensasi (X1) budaya organisasi (X2) Motivasi (X3) terhadap Kinerja (y) dapat dilakukan dengan uji statistik t (uji parsial). Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0.05) dan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima

Adapun ketentuan t-tabel diperoleh dengan cara jumlah responden $n = 193 - 4 = 1,652$

dilihat dari distribusi nilai t tabel (terlampir) maka nilai t tabel 1,652

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

H0: Tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.

H1: Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.

Adapun hasil pengolahan menggunakan program SPSS 21, pengaruhnya variabel X1 terhadap variabel y antara lain sebagai berikut :

Tabel 1.12

Uji Regresi Sederhana Kompensasi terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Std. Error	Beta			
1	(Constant)	43,825	1,943		22,556	,000
	VAR.X1	,147	,047	,220	3,124	,002

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

a) Model regresi yang diperoleh adalah y = 43,825 + 0.147 X1

- Konstanta sebesar 43,825 menyatakan bahwa tanpa Kompensasi, Kinerja tetap terbentuk sebesar 43,825.
- Variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.147. Artinya jika variabel Kompensasi meningkat satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0.147.

b) Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar 3,124 > 1,652 dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar 0.000 < 0.05.

c) Dari hasil uji parsial X1-y diatas maka terjawab H0 ditolak dan H1 diterima.

d) Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Kompensasi terhadap Kinerja.

Tabel 1.13

Uji Regresi Sederhana Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19,677	2,768		7,106	,000
	VAR.X2	,615	,056	,620	10,933	,000

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

a) Model regresi yang diperoleh adalah y = 19,677 + 0.615 X2

- Konstanta sebesar 19,677 menyatakan bahwa tanpa Budaya Organisasi, Kinerja tetap terbentuk sebesar 19,677.
- Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.615. Artinya jika variabel Kompensasi meningkat satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0.615.

b) Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar 10,933 > 1,652 dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar 0.000 < 0.05.

c) Dari hasil uji parsial X2-y diatas maka terjawab H0 ditolak dan H2 diterima.

d) Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja.

Tabel 1.14

Uji Regresi Sederhana Motivasi terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21,651	2,392		9,051	,000
	VAR.X3	,578	,049	,650	11,836	,000

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- a) Model regresi yang diperoleh adalah $y = 21,651 + 0,578 X_3$
 - Konstanta sebesar 21,651 menyatakan bahwa tanpa Motivasi Kinerja tetap terbentuk sebesar 21,651.
 - Variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,578. Artinya jika variabel Motivasi meningkat satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,578.
- b) Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $11,836 > 1,652$ dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar $0,000 < 0,05$.
- c) Dari hasil uji parsial X_3 -y diatas maka terjawab H_0 ditolak dan H_3 diterima.
- d) Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Motivasi terhadap Kinerja

b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Hasil uji F pada output SPSS 21 dapat dilihat pada tabel ANOVA. Untuk mengetahui variabel-variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan *p-value* pada kolom Sig. Dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sebaliknya jika *p-value* lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika F-hitung < F-tabel berarti H_0 diterima dan H_4 ditolak
- 2) Jika F-hitung > F-tabel berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima

Adapun ketentuan F-tabel diperoleh dengan cara jumlah responden $n = 193 - 4 = 189$, dilihat dari distribusi nilai F tabel (terlampir) maka nilai F tabel 2,42

Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja secara simultan ($X_1, X_2, X_3 \Rightarrow y$)

H_0 : Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja secara simultan.

H_4 : Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja secara simultan.

Berikut hasil pengolahan data uji signifikansi simultan uji statistik F:

Tabel 1.15

Uji Regresi Berganda Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16,629	2,714		6,127	,000
	VAR.X1	,011	,038	,017	292	,770
	VAR.X2	,311	,079	,313	3,945	,000
	VAR.X3	,378	,070	,425	5,405	,000

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Model regresi yang diperoleh adalah $y = 16,629 + 0,11 X_1 + 0,311 X_2 + 0,379 X_3$.

Konstanta sebesar 16,629 menyatakan bahwa tanpa Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi, Kinerja tetap terbentuk sebesar 16,629.

Tabel 1.16

Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1806,650	3	602,217	55,289	,000 ^b
	Residual	2058,635	189	10,892		
	Total	3865,285	192			

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Nilai F hitung lebih besar dari F-tabel

sebesar 55,289 > 2,42 dengan signifikansi F sebesar 0,000 < 0,05.

- 2) Dari hasil uji Simultan (F) diatas maka terjawab H0 ditolak dan H4 diterima.
- 3) Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

c. Uji Koefisien Determinasi R2 Square koefisien determinasi (R2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS 21, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *Adjusted R Square*.

Tabel 1.17

Koefisien Determinasi Kompensasi terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,220 ^a	,049	,044	4,388

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- a) Nilai Koefisien R sebesar 0,220. Artinya korelasi Kompensasi terhadap Kinerja sebesar 0,220. Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,220 antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja.
- b) Nilai Koefisien Determinasi Adjusted R Square sebesar 0,044. Data tersebut mengindikasikan bahwa Kompensasi terhadap Kinerja memberikan kontribusi sebesar 0,44%. (100% - 0,44% = 99,56%) sisanya sebesar 99,56% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 1.18

Koefisien Determinasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,620 ^a	,385	,382	3,528

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- a) Nilai Koefisien R sebesar 0,620. Artinya korelasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja sebesar 0,620. Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,620 antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja.
- b) Nilai Koefisien Determinasi Adjusted R Square sebesar 0,382. Data tersebut mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi terhadap Kinerja memberikan kontribusi sebesar 38,2%, (100% - 38,2% = 61,8%) sisanya sebesar 61,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Tabel 1.19

Koefisien Determinasi Motivasi terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,650 ^a	,423	,420	3,417

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- a) Nilai Koefisien R sebesar 0,650. Artinya korelasi Motivasi terhadap Kinerja sebesar 0,650. Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,650 antara variabel Motivasi terhadap Kinerja.
- b) Nilai Koefisien Determinasi Adjusted R Square sebesar 0,420. Data tersebut mengindikasikan bahwa Motivasi terhadap Kinerja memberikan kontribusi sebesar 42%, (100% - 42% = 58%) sisa-

nya sebesar 58% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Tabel 1.20

Koefisien Determinasi Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,684 ^a	,467	,459	3,300

Sumber : Data diolah meggunakan SPSS 21

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- a) Nilai Koefisien R sebesar 0,684. Artinya korelasi Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja sebesar 0,684. Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,684 antara variabel Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja.
- b) Nilai Koefisien Determinasi Adjusted R Square sebesar 0,459. Data tersebut mengindikasikan bahwa Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja memberikan kontribusi sebesar 45,9%, (100% - 45,9% = 54.1%) sisanya sebesar 54.1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4. Hasil Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan atas analisis yang dilakukan, akan dijelaskan pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang meliputi Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja.

- 1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.

Model regresi yang diperoleh adalah $y = 43,825 + 0.147 X1$

Konstanta sebesar 43,825 menyatakan bahwa tanpa Kompensasi, Kinerja tetap terbentuk sebesar 43,825. Variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,147. Artinya jika variabel Kompensasi meningkat satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,147.

Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $3,124 > 1,652$ dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar $0.000 < 0.05$.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Kompensasi terhadap Kinerja.

Hasil uji parsial disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja pada pegawai dan nilai Koefisien Determinasi Adjusted R Square sebesar 0,44. Data tersebut mengindikasikan bahwa Kompensasi terhadap Kinerja memberikan kontribusi sebesar 0,44%. (100% - 0,44% = 99,56%) sisanya sebesar 99,56% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

- 2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja.

Model regresi yang diperoleh adalah $y = 19,677 + 0,615 X2$

Konstanta sebesar 19,677 menyatakan bahwa tanpa Budaya Organisasi Kinerja tetap terbentuk sebesar 19,677. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,615. Artinya jika variabel Budaya Organisasi meningkat satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,615.

Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $10,933 > 1,652$ dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar $0.000 < 0.05$.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.

Nilai Koefisien Determinasi Adjusted R Square sebesar 0,679. dan nilai Koefisien Determinasi Adjusted R Square sebesar 0,382. Data tersebut mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi terhadap Kinerja memberikan kontribusi sebesar 38,2%, (100% - 38,2% = 61,8%) sisanya sebesar 61,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

3) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.

Model regresi yang diperoleh adalah $y = 21,651 + 0.578 X_3$

Konstanta sebesar 21,651 menyatakan bahwa tanpa Motivasi, Kinerja tetap terbentuk sebesar 21,651.

Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $11,836 > 1,652$ dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar $0.000 < 0.05$.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Motivasi terhadap Kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.

Dan nilai Koefisien Determinasi Adjusted R Square sebesar 0,420. Data tersebut mengindikasikan bahwa Motivasi terhadap Kinerja memberikan kontribusi sebesar 42%, ($100\% - 42\% = 58\%$) sisanya sebesar 58% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

4) Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja.

Model regresi yang diperoleh adalah $y = 16,629 + 0,11X_1 + 0,311 X_2 + 0,378 X_3$

Konstanta sebesar 16,629 menyatakan bahwa tanpa Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kinerja tetap terbentuk sebesar 16,629.

Nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel sebesar $55,289 > 2,42$ dan taraf signifikansi F lebih kecil sebesar $0.000 < 0.05$.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. Dan nilai Koefisien Determinasi Adjusted R Square sebesar 0,459. Data tersebut mengindikasikan bahwa Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja memberikan kontribusi sebesar 45,9%, ($100\% - 45,9\% = 54.1\%$) sisanya sebesar 54.1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi terhadap Kinerja di lingkungan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang, berdasarkan dari hasil uji parsial t terjawab bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.
2. Budaya Organisasi terhadap Kinerja di lingkungan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang, berdasarkan dari hasil uji parsial terjawab bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.
3. Motivasi terhadap Kinerja di lingkungan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang, berdasarkan dari hasil uji parsial terjawab bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.
4. Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja di lingkungan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang, berdasarkan dari hasil uji simultan terjawab bahwa Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini disampaikan kepada obyek penelitian yaitu Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang adalah sebagai berikut :

1. Indikator gaji pokok, tunjangan anak dan proteksi kesehatan pegawai harus diperhatikan oleh Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.
2. Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang harus memperhatikan kepada para pemimpin unit kerja supaya dapat mencerminkan sikap dan perilaku yang baik dan patut menjadi contoh para bawahannya.
3. Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang harus memperhatikan gaji dan tunjangan serta pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan karier pegawai.
4. Pegawai harus berkreatifitas dan mempunyai tanggung jawab mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan cepat untuk peningkatan kinerja Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu \Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi.11 Penerbit.PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arikunto S, 2002, *Metode Research*, Penerbit Rajawali Jakarta
- Amin Kunefi Elfachmi 2011, *Evaluasi Kinerja Karyawan*, Penerbit LTSM Malang
- Abdurahmmat Fhatoni 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rineka Bandung
- Erna Novitasari 2017, *Pengantar Manajemen*. Penerbit. Quadrant Yogyakarta
- Ghozali 2005, *Analisis Multivariant dengan Program SPSS*, Undip Semarang
- Hasibuan S.P. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 18 Revisi Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Hadari Nawawi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi. 8 Penerbit Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Ike Kusdyah Rachmawati. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Kadarisman M, 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* Edisi.3 Penerbit. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- MS. Suwanto, 2014. *Manajemen Kinerja* Edisi.5. Penerbit. Cahaya Atma Pusaka. Yogyakarta.
- Nimran Umar, 2013. *Perilaku Organisasi* Edisi. 2. Penerbit. Laros. Sidoarjo.
- Rachmawati Ike Kusdyah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada Jakarta
- Suwanto, Priansa Juni Donni , 2011 *Manajemen SDM Dalam Organisasi Dan Bisnis* Edisi 2 Penerbit. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2013 *Teori, Kuisisioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Penerbit CAPS Yogyakarta
- Sudaryono 2014, *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Edisi 1 Penerbit LIC Jakarta
- Siti Al Fajar dan Tri Heru i 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3 Penerbit. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (YKPN) Yogyakarta.
- Soekidjo Notoatmojo 2015, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* Edisi 5 Penerbit PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Sedarmayanti 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai Negeri Sipil*, Edisi Keempat Penerbit Refika Aditama Bandung.
- Sondang P Siagian 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Sulistiyani 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1 Penerbit Graha Ilmu Yogyakarta.
- Sutrisno. E 2012, *Sumber Daya Manusia* penerbit Gramedia Surabaya
- Sugiono 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit, Alfabeta Bandung.
- Suparno Eko Widodo 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2 Penerbit Pustaka Pelajar Yogyakarta