

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinas pencegah dan pemadam kebakaran kota Medan merupakan salah satu perangkat daerah kota Medan yang memiliki tugas membantu walikota dalam melaksanakan urusan pemerintah sub urusan kebakaran. di dalam Undang-Undang no,23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah urusan ketentraman dan ketertiban umum merupakan urusan wajib pelayanan dasar. Dalam melaksanakan tugas tersebut dinas pencegah dan pemadam kebakaran menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan, melaksanakan kebijakan, dan melaksanakan evaluasi, pelaporan dalam urusan pemerintahan bidang ketentraman dan ketertiban umum sub urusan kebakaran. Organisasi merupakan wadah untuk mencapai sebuah tujuan bersama yang di gerakkan oleh sumber daya manusianya dan diperlukan manajemen sumber daya yang baik untuk mencapai tujuan yang direncanakan oleh organisasi.

Pegawai dalam suatu instansi pada hakikatnya merupakan satu-satunya sumber daya utama suatu organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain karena sebegus apapun organisasi tersebut, segala fasilitas dan perlengkapannya tidak akan berguna jika tidak ada pegawai yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya merupakan cerminan dari organisasi yang efektif dan efisien. Pegawai sangat membutuhkan faktor-faktor penunjang dalam pekerjaannya yang mampu menimbulkan kepuasan kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan baik.

Budaya organisasi merupakan nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan baik eksternal maupun internal dan sekaligus usaha penyesuaian integrasi ke dalam instansi sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada, bagaimana harus bertindak dan berperilaku. Dengan demikian budaya organisasi menjadikan

anggota organisasi fokus kepada pencapaian tujuan organisasi. Kesuksesan sebuah organisasi bergantung pada kinerja pegawainya karena organisasi dan pegawai merupakan sesuatu yang tidak dapat terpisahkan satu dengan yang lainnya saling membutuhkan. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawainya mempersiapkan karakteristik dari suatu budaya organisasi. Budaya dikembangkan dan diekspresikan dari dirinya sendiri dalam cara yang berbeda dalam organisasi yang berbeda pula, oleh karena itu budaya organisasi terdapat ketidaksamaan dalam beberapa hal. Tidak ada budaya yang ideal, hanya ada budaya yang sesuai. Setiap manusia sebagai makhluk memiliki bekal untuk hidup, yang disebut budi atau akal dan budaya (*culture*). Budaya organisasi akan memberikan arah dan pedoman berperilaku dalam organisasi di mana karyawan tersebut tidak dapat berperilaku sekehendak hatinya melainkan harus menyesuaikan diri dengan siapa dan dimana mereka berada. Selain budaya organisasi menuntun kesamaan langkah dan visi bagi sumber daya manusia untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga masing-masing individu dapat meningkatkan fungsinya di dalam organisasinya.

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan merupakan instansi yang bergerak didalam bidang pemadam kebakaran dan keselamatan, yang dalam menjalankan programnya memiliki nilai-nilai yang di tugaskan untuk menginformasikan nilai etika, membangun kualitas instansi. Budaya Organisasi dapat dilihat dalam sikap dan perilaku organisasi yang diaktualisasikan oleh setiap anggota organisasi.

Tabel 1.1
Budaya Organisasi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan

| Prinsip | Keterangan |
|----------------------|--|
| Integritas | bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, Selalu menjaga nama baik organisasi, memiliki komitmen yang tinggi. |
| Profesional | melaksanakan tugas senantiasa didasarkan pada ilmu pengetahuan dan teknologi, inovatif, bertanggung jawab, bersifat netral tidak memihak pada kepentingan individu |
| Keteladanan | Pemimpin memperlihatkan sikap positif yang memotivasi bawahannya, Selalu menjunjung tinggi aturan yang berlaku |
| Penghargaan pada SDM | Sesama anggota organisasi saling menghormati, dan menerapkan sistem <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang adil, serta pemberlakuan sanksi bagi yang melakukan pelanggaran |

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan (2023)

Budaya Organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Dinas Pencegah Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan merupakan dinas yang memiliki budaya organisasi dalam mengelola kinerja pegawai dan mencerminkan prinsip-prinsip, sebagai berikut :

1. Integritas

Sebagai petugas pemadam kebakaran berarti mengabdikan pada nilai-nilai kemanusiaan. usaha keras mereka saat membantu memadamkan api, menyelamatkan para korban yang terjebak dan mereka kerap tidak memikirkan keselamatan diri mereka sendiri demi menyelamatkan orang lain yang bahkan tidak mereka kenal. dan yang paling utama mereka selalu bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Kuasa dan Selalu menjaga nama baik organisasi dan memiliki komitmen yang tinggi.

2. Profesional

pemadam kebakaran memiliki tugas yang sangat besar dan mulia sebagai penyelamat seluruh warga. Terlebih di masa adaptasi kebiasaan baru ini, kita sangat membutuhkan pemadam kebakaran yang profesional, mandiri, dan melayani dan melaksanakan tugas senantiasa yang didasarkan pada ilmu pengetahuan dan teknologi, inovatif, bertanggung jawab, bersifat netral tidak memihak pada kepentingan individu.

3. Keteladanan

Berani, bertanggung jawab dengan tugasnya, memiliki jiwa rela berkorban, selalu bekerja sama dalam tim, pantang menyerah dalam memadamkan api dan menolong korban, peduli dengan sesama.

4. Penghargaan pada SDM

Sesama anggota organisasi saling menghormati, dan menerapkan sistem reward dan punishment yang adil, serta pemberlakuan sanksi bagi yang melakukan pelanggaran.

Budaya organisasi dalam Kinerja pegawai juga tidak hanya dipengaruhi oleh budaya organisasi saja namun Kompensasi juga menjadi faktor penting dalam mengembangkan kinerja pegawai juga menjadi faktor penting dalam mengembangkan kinerja pegawai. Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda, tergantung dari visi misi dan prinsip-prinsip dalam perusahaan itu sendiri. Organisasi yang ingin meningkatkan kompetensi, hendaknya memiliki ciri khas atau budaya yang mencirikan perilaku organisasi yang baik dan memberikan nilai yang baik kepada perusahaan secara berkelanjutan. Nilai-nilai yang ada dalam organisasi, akan menciptakan pendekatan dan memudahkan setiap anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan serta menghadapi setiap permasalahan yang terjadi. Tentunya, hal ini juga disesuaikan dengan tujuan dari organisasi, agar budaya organisasi tidak bertentangan dengan perusahaan, dan mengakibatkan semakin buruknya kualitas

dan kinerja dari karyawan. Budaya organisasi juga akan menciptakan suatu karakter dan ciri khas, yang akan menjadi gambaran mengenai organisasi tersebut. Hal ini akan memperkuat solidaritas dan rasa kepemilikan (*sense of belonging*) Pegawai.

Peningkatan kinerja akan menciptakan peluang bagi pegawai untuk mendapatkan gaji atau upah yang lebih tinggi, yang berarti akan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Peningkatan kinerja setiap individu pegawai dengan sendirinya juga akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian perusahaan harus selalu berupaya agar tenaga kerja pada perusahaan selalu dapat bekerja dengan kinerja yang tinggi.

Kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. imbalan atau balas jasa tersebut dapat dibagi atas dua macam, yaitu imbalan yang bersifat *finansial* (kompensasi langsung), Masalah kompensasi selalu mendapat perhatian besar dari setiap pegawai. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan, penerimaan yang diperoleh karena keterampilan yang dimilikinya, menunjukkan kontribusi kerja mereka dan merupakan salah satu elemen kepuasan kerja. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima dari seorang pegawai merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja pegawai tersebut. Artinya, semakin puas seorang pegawai terhadap kompensasi yang diterimanya, maka akan semakin puas pegawai tersebut terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Ketidakpuasan terhadap kompensasi akan berdampak pada menurunnya daya tarik pekerjaan. Menurunnya daya tarik pekerjaan ini akan mengakibatkan perputaran pegawai, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan meningkatnya absensi, Tunjangan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Kadarisman (2016:230) tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan organisasi kepada pegawainya. Biasanya pembayaran tunjangan disatukan dalam daftar pembayaran gaji pegawai setiap bulannya. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2017, tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pada capaian kinerja pegawai yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi.

Selain tunjangan pemberian bonus juga berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai. instansi menyadari bahwa pemberian kompensasi dalam bentuk gaji tetap dan tunjangan yang standar tentunya sudah tidak mencukupi lagi untuk kepuasan pegawai dengan target pencapaian yang tinggi, untuk itulah pemberian bonus dijadikan sebagai salah satu solusi bagi perusahaan yang hendak memotivasi pegawainya agar lebih giat dan bersemangat lagi dalam mengejar target-target instansi tersebut. biasanya bonus diberikan bila pegawai telah mencapai target yang diberikan instansi.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat pemerintah. kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan cukup adil untuk pegawai akan mendorong pegawai agar lebih baik melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab dalam melakukan tugasnya masing-masing. Adapun syarat-syarat pemberian kompensasi adalah kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal, kompensasi harus dapat mengikat, kompensasi harus dapat memotivasi pegawai, kompensasi harus adil, kompensasi tidak boleh bersifat statis dan kompensasi harus bervariasi.

Berikut merupakan jenis-jenis Kompensasi Finansial yang diberikan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan kepada Pegawai, sebagai berikut:

Tabel.1.2**Kompensasi Finansial Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan**

| Kompensasi Finansial |
|---|
| 1. Gaji Pokok |
| 2. TTP (Tunjangan Tambahan Penghasilan) |

Sumber ; Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan(2023)

Untuk mendapatkan tunjangan kinerja para Pegawai diwajibkan untuk menginput pekerjaannya sehari-hari ke dalam suatu aplikasi yang nantinya ingin dinilai oleh atasan Pegawai yang bersangkutan. jika terjadi kelalaian atas laporan pekerjaannya maka akan kehilangan kesempatan untuk dapatkan tambahan penghasilan pegawai. Unsur dalam pemberian Kompensasi finansial adalah kinerja pegawai dan kedisiplinan pegawai Kompensasi finansial diberikan kepada pegawai dinas pemadam kebakaran kota medan untuk menunjang pekerjaan pegawai yang lebih itu sehingga pekerjaan yang diberikan selesai tepat sasaran. kompensasi ini akan berdampak terhadap kinerja kerja pegawai, Berikut ini Contoh dari kompensasi yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan;

1. Gaji Pokok

Gaji petugas pemadam kebakaran antara Rp 2,750.000 - Rp 4,790,000 per bulan. Posisi, status, dan masa kerja menentukan besaran gaji yang dapat mereka terima. gaji pemadam kebakaran beragam yang berdasarkan tugas dan tanggung jawab antara pemadaman pria dan wanita, status, lokasi kerja, masa kerja, golongannya, dan jenjang karir yang dimiliki pemadam kebakaran yang mengikuti jenjang karier PNS.

2. TTP(Tunjangan Tambahan Penghasilan)

Selain faktor tugas dan tanggung jawab tambahan penghasilan yang ada di pemadam kebakaran juga dipengaruhi oleh lokasi kerja, jadi bisa disimpulkan bahwa gaji dipemadam kebakaran bisa bervariasi karena dipengaruhi oleh berbagai faktor. Seperti tunjangan setiap bulannya pemadam kebakaran selain mendapatkan gaji pokok, pemadam kebakaran juga akan mendapatkan tunjangan.

Untuk beberapa tunjangan yang akan didapatkan oleh seorang pemadam kebakaran diantaranya adalah ;

1. Tunjangan Kesehatan

Tunjangan kesehatan, seperti yang kita tahu bahwa profesi pemadam kebakaran merupakan salah satu profesi yang paling berbahaya dan memiliki risiko tinggi. Maka dari itu tunjangan kesehatan wajib diterima oleh setiap petugas pemadam kebakaran karena jika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan maka tunjangan kesehatan ini akan sangat membantu para petugas damkar tersebut.

2. Tunjangan Golongan

Tunjangan selanjutnya yang akan didapatkan oleh pemadam kebakaran adalah tunjangan golongan, tunjangan golongan ini hanya akan didapatkan oleh pemadam kebakaran yang sudah berstatus PNS, maka dari itu kemungkinan petugas pemadam kebakaran yang masih berstatus honorer tidak akan mendapatkan tunjangan golongan ini.

3. Tunjangan Keluarga

Tunjangan Keluarga, pemadam kebakaran selain mendapatkan tunjangan kesehatan juga akan mendapatkan tunjangan pendidikan anak. Para petugas pemadam kebakaran yang sudah menikah dan memiliki seorang anak akan mendapatkan tunjangan anak ini yang diperuntukkan untuk pendidikan mereka.

Tabel.1.3
Hasil Penilaian Kinerja Rata-Rata Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran
Kota Medan Tahun 2021-2022

| Unsur Penilaian Kinerja | Tahun 2021 | Tahun 2022 | Perbandingan | Keterangan |
|-------------------------|------------|------------|--------------|---|
| Orientasi pelayanan | 85 | 84 | Turun | Tingkat Kinerja; Sangat baik=91-100 Baik=81-90 Cukup=71-80 |
| Integritas | 81 | 80 | Turun | |
| Komitmen | 80 | 84 | Naik | |
| Disiplin | 83 | 80 | Turun | |
| Kerjasama | 83 | 82 | Turun | |
| Ketaatan | 85 | 82 | Turun | |
| kepemimpinan | 82 | 83 | Naik | |
| Jumlah | 579 | 575 | Turun | |
| Rata-rata SKP | 83 | 82,1 | Turun | |

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, dapat diketahui bahwa hasil penilaian kinerja sudah tergolong baik pada tahun 2021 kinerja rata-rata diperoleh 83 dan dikategorikan baik, sementara pada tahun 2022 kinerja pegawai mengalami penurunan menjadi 82,1 hal ini dapat dilihat dari penilaian kinerja pegawai bahwa hasil rata-rata penilaian kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan dikategorikan baik. Namun dimana pada unsur penilaian kinerja terjadi fenomena pada unsur ketaatan yang dinilai lebih banyak mengalami penurunan kinerja.

Ketaatan adalah kemampuan pegawai untuk menaati segala peraturan kedinasan yang berlaku. Ketaatan memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai. karena proses kerja yang baik harus terlaksananya tugas dan fungsi masing- masing pegawai misalnya seperti taat pada peraturan. Maka dari hasil penilaian kinerja tersebut harus lebih meningkatkan kinerjanya supaya lebih baik lagi. Kinerja Pegawai merupakan tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil atau prestasi kerja seorang pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja pegawai merupakan hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering

berubah. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi.

Berdasarkan pengamatan saya pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan pegawai, seperti dalam kemampuan kerja terdapat beberapa para pegawai yang kurang mampu dalam melakukan tugas-tugasnya misalnya, kurangnya kemampuan pegawai dalam hal menggunakan alat-alat teknologi dikarenakan usia pegawai yang semakin tua dan di bagian lapangan beberapa pegawai kurang paham dalam mengemudi mobil sehingga memperlambat untuk menanggulangi kebakaran yang ada di Kota Medan. Dinas pemadam kebakaran sangat mengharapkan setiap pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan organisasi atau instansi tersebut. Namun sulit bagi instansi pemerintah untuk membuat pegawai melakukan hal itu karena adanya permasalahan-permasalahan yang ada. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan**"

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan
2. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebakaran Kota Medan

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan.

3. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Mendapatkan pengetahuan mengenai budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pemadam kebakaran Kota Medan

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi penulis, menambah ilmu dan pengetahuan serta melatih kemampuan menganalisa dan berfikir secara sistematis.
- b. Bagi Akademik, Dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam pengembangan dan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- c. Bagi Instansi , sebagai masukan bagi Instansi sebagai sumber informasi atau keterangan guna meninjau kembali terhadap manajemen sumber daya manusia kaitannya tentang budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja pegawai.
- d. Bagi Peneliti, sebagai bahan referensi atau bahan rujukan bagi peneliti-peneliti lain dalam melakukan penelitian yang sama pada masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Wibowo (2016;8) menyatakan bahwa Budaya Organisasi adalah budaya yang menjadi acuan di dalam suatu organisasi dimana terdapat sekelompok orang yang melakukan interaksi dan budaya organisasi mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi. Menurut Edy (2019;1-2) budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Adapun menurut Saiful (2018;34) budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Budaya organisasi juga suatu kegiatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja dan secara tidak sadar tiap-tiap orang dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya, apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat ia bekerja, ia juga berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak harus dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasikan pada anggota organisasi. Dan suatu organisasi pada dasarnya menjalani tahap demi tahap dari waktu ke waktu, atau bisa disebut dengan siklus organisasi. Artinya suatu organisasi yang tumbuh dan berkembang dia akan menjalani suatu proses kehidupan atau living organisasi. Organisasi merupakan wadah dimana orang berkumpul bekerja sama secara rasional dan secara sistematis.

Berdasarkan pernyataan tersebut menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu alat atau sistem yang isinya terdapat nilai-nilai, norma perilaku yang diterima bersama oleh anggota organisasinya yang dijadikan sebagai ciri dari organisasi tersebut yang dimana dapat mempengaruhi pola pikir, sikap, perilaku dari anggota organisasi dan yang harus disepakati oleh anggota didalamnya dan anggota tersebut wajib menjalankannya.

Adapun unsur-unsur yang terkandung dalam budaya organisasi adalah sebagai berikut;

1. Asumsi dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku. Dengan perilaku inilah memudahkan untuk menggapai tujuan organisasi.

2. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi dan tidak boleh memaksakan para anggota lainnya mempercayai keyakinannya

3. Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah

Masalah-masalah sering muncul dalam organisasi dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi

5. Berbagai nilai (*sharing of value*)

Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai-nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6. Pewarisan (*learning process*)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi tersebut.

7. Penyesuaian

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi. Sehingga pola interaksi didalam organisasi akan membentuk suatu kebiasaan bersama dan semakin mudah menciptakan suatu hubungan antar karyawan dan semakin mudahmenggapai tujuan organisasi

2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Secara definisi, budaya organisasi agak sukar dipahami, tidak dapat dijabarkan secara jelas dan implisit dan hanya merupakan suatu perkiraan, Tetapi setiap organisasi mengembangkan rangkaian inti asumsi, pemahaman dan peraturan implisit yang mengatur perilaku sehari-hari dalam tempat bekerja. Peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan tampaknya makin penting ditempat kerja saat ini. Dengan telah dilebarkannya rentang kendali, di daftarkannya struktur, diperkenalkannya tim, di kurangnya formalisasi dandi berdayakannya pegawai organisasi, maka makna bersama yang di berikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang di arahkan kearah yang sama.

Budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam organisasi, sebagai berikut:

1. budaya mempunyai suatu perbedaan. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yag lain.
2. budaya organisasi membawa suatu identitas bagi anggota-anggota organisasi.

3. budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan system sosial

ada lima fungsi budaya organisasi yang menonjol dan penting untuk diaktualisasikan, antara lain:

1. Mempunyai *boundary-defining roles*, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.
2. Menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi.
3. Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri individu.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standart yang cocok atau apa yang dikatakan yang dilakukan pekerja.
5. Budaya melayani sebagai sense-muking dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku pekerjaan

Beberapa manfaat budaya organisasi, sebagai berikut:

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi
3. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu
4. Menjaga stabilitas organisasi

2.1.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi yang lain. Namun budaya organisasi

menunjukkan ciri-ciri atau sifat, atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaannya. Maka dari itu adapun karakteristik dari budaya organisasi akan diuraikan dibawah ini.

Menurut Robbins dan Judge, ada tujuh karakteristik utama budaya organisasi, yakni:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, dalam hal ini terkait sejauh mana anggota didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci, yakni anggota diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal kecil.
3. Orientasi hasil, adalah tentang sejauh mana manajemen berfokus pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang, terkait sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut terhadap orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja organisasi pada tim ketimbang pada individu.
6. Keagresifan, terkait sejauh mana orang bersifat agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Kemantapan, sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahanan status quo dari pada pertumbuhan.

Menurut Luthans (2011-72), karakteristik budaya organisasi terbagi menjadi enam yakni;

1. Peraturan-peraturan yang harus dipatuhi

Peraturan yang ada harus dipatuhi dan dapat dijadikan pedoman oleh para anggota organisasi.

2. Norma-norma

Aturan tidak tertulis yang harus dipatuhi dan menentukan bagaimana cara bekerja.

3. Nilai-nilai yang dominan

Keyakinan terhadap hal-hal yang diharapkan oleh anggota organisasi.

4. Filosofi

Kebijaksanaan organisasi, cara memperlakukan anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan.

5. Aturan-aturan

Petunjuk untuk melakukan tugas dalam organisasi.

6. Iklim organisasi

Lingkungan dalam organisasi, perilaku hubungan antar anggota, hubungan organisasi dengan pihak luar.

Menurut Hofstede, ia membagi karakteristik budaya organisasi dalam lima karakteristik, yakni:

1. *Power Distance*

Suatu tingkatan dimana pembagian kekuasaan yang tidak sama, diterima orang lain dalam budaya (*high power distance*) atau ditolak oleh mereka (*low power distance*).

2. *Individualism versus collectivism*

Individualisme adalah suatu karakteristik budaya dimana orang lebih memperhatikan dirinya dan anggota keluarga dekatnya, adapun pada kolektivisme menunjukkan suatu karakteristik budaya yang berorientasi pada orang dan demi kebaikan kelompok.

3. *Quantity of live versus quality of life*

Quantity of live merupakan atribut budaya nasional yang menjelaskan tingkatan dimana ini sosial ditandai oleh ketegasan dan materialisme pada *quality of life* lebih menekankan pada hubungan dan mempunyai perhatian terhadap orang lain.

4. *Uncertainty avoidance*

Merupakan suatu tingkatan dimana orang dalam suatu budaya merasakan diperlakukan, dan berusaha menghindar dari situasi membingungkan.

5. *Long-term versus short-term orientation*

Orientasi jangka panjang merupakan atribut budaya nasional yang menekankan pada masa depan, sifat hemat, dan ketekunan. Adapun orientasi jangka pendek menekankan pada masa lalu dan sekarang menghormati tradisi dan memenuhi kewajiban sosial.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa setiap bagian dari karakteristik budaya organisasi merupakan salah satu yang menekankan ukuran-ukuran untuk melakukan penilaian-penilaian terhadap budaya organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Apabila seorang pemimpin telah sesuai dan benar-benar menerapkan budaya organisasi tersebut akan menjadikan budaya yang kuat.

2.1.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:101), mengemukakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2. Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

3. Kepercayaan

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai.

4. Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Rivai (2005:357) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam kegiatan organisasi. Hariandja (2002:244) mendefinisikan kompensasi sebagai keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang berupa gaji, kompensasi, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pembayaran kompensasi ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung, dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan. Dengan demikian, kompensasi pada dasarnya meliputi penghargaan baik berupa finansial maupun nonfinansial.

Dalam arti bahwa kompensasi finansial mencakup baik langsung maupun tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran yang diterima oleh seorang pegawai dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung atau biasanya dinamakan tunjangan, terdiri dari semua penghargaan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung seperti tunjangan hari raya/hari besar, tunjangan cuti, serta berbagai asuransi.

Menurut Simamora (2015: 442), kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada instansi. Terminologi

kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan serta mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah perusahaan. Umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh perusahaan. Jadi kompensasi adalah penghargaan atau imbalan jasa yang diberikan oleh instansi kepada pegawai atas kontribusi pegawai kepada instansi. Dengan adanya pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja,

2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua bagian, yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Menurut Simamora (2015: 442) kompensasi dapat berbentuk finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji/upah, bonus dan insentif. Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi nonfinansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik di mana orang itu bekerja.

Kompensasi finansial menurut Rivai (2004: 358) terbagi atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

1. Kompensasi finansial langsung terbagi atas pembayaran pokok (gaji/upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan dan opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua dan saham komulatif.

2. Kompensasi finansial tidak langsung terbagi atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2.2.3 Tujuan pemberian Kompensasi

Tujuan kompensasi yaitu untuk membantu suatu perusahaan supaya bisa tercapai tujuan dan keberhasilan perusahaan, serta terjaminnya keadilan eksternal dan internal di dalam perusahaan. Menurut Rivai (2004: 359) tujuan kompensasi adalah:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas, Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
2. Mempertahankan karyawan yang ada, Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
3. Menjamin keadilan Manajemen, kompensasi selalu berupaya untuk menjamin keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal menyatakan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan luar di pasar kerja.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

5. Mengendalikan biaya, Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah atau di atas standar.
6. Mengikuti aturan hukum, Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
7. Meningkatkan efisiensi administrasi, Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Kasmir (2016:251) dalam pemberian kompensasi, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi 6 bagian yaitu;

1. Pendidikan

Pendidikan seseorang mempunyai peranan penting dalam organisasi. Semakin tinggi pendidikan seseorang, diharapkan semakin tinggi juga profesionalismenya dalam bekerja.

2. Pengalaman

Pengalaman artinya keahlian seseorang dalam bekerja. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pada instansi pemerintahan dan perusahaan swasta terdapat perbedaan dalam menentukan kompensasi pegawai.

3. Beban pekerjaan dan tanggung jawab

Kerja dan tanggung jawab yang diemban oleh seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterimanya. Artinya pegawai yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang lain

tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pula. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih kecil maka kompensasinya juga relatif lebih rendah.

4. Jabatan

Kenaikan pangkat pada hakikatnya adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi dan pengabdian. Menggunakan sistem pemberian kompensasi berbasis jabatan tidak lagi menggunakan dasar pangkat (golongan). Melainkan menggunakan jabatan itu sendiri sebagai acuan.

5. Jenjang kepangkatan (golongan)

Jenjang kepangkatan atau golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang. Pemberian kompensasi yang didasarkan pada pangkat, golongan, dan lamanya kerja tentunya akan berpengaruh terhadap sikap kerja para pegawai.

6. Prestasi kerja

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh kompensasi yang baik. Begitu pula sebaliknya, dengan kompensasi yang sesuai, tentunya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai pada satuan organisasi sesuai sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Sasaran kerja itu adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai seorang pegawai.

Kompensasi dapat di definisikan sebagai bentuk penghargaan yang di berikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Dessler (1997:85) kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian imbalan atas hasil kerja yang dilakukan dengan melihat prestasi kerja itu sendiri. Prestasi kerja yang dilakukan dapat dinilai dan diukur berdasarkan suatu penilaian yang telah ditentukan organisasi secara objektif.

2.2.5 Indikator Kompensasi

Menurut (Badriyah 2015:164) Indikator kompensasi dibagi menjadi 6 bagian yaitu;

1. Gaji/upah adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
2. Insentif adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya di atas prestasi standar, pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat.
3. Bonus adalah balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.
4. Tunjangan adalah pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran di luar jam kerja (sakit, cuti, libur besar), dll.
5. Fasilitas adalah program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas guna mempermudah pegawai dalam bekerja.
6. Asuransi adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih, dengan mana pihak penanggung mengikat diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. Proses kinerja dimulai dari input, proses, *output*, atau *outcome*. Pada dasarnya ukuran kinerja adalah kualitas. Unsur nilai kualitas pada kinerja meliputi aspek keefektifan, efisiensi, kecermatan, keawetan dalam organisasi, kecocokan, mengesankan, dan pemenuhan terhadap standar. Kinerja aparatur sipil Negara merupakan hasil kerja

yang telah dicapai oleh pegawai berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Ada tiga faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Sumber daya pada suatu instansi adalah yang merancang, menghasilkan dan meneruskan pelayanan-pelayanan. Jenis tugas atau posisi merupakan salah satu faktor eksternal yang kuat yang sangat mempengaruhi tindakan seseorang dalam melakukan kinerja.

Kinerja adalah keberhasilan pusat pertanggung jawaban atau personal dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan dengan perilaku yang diharapkan Organisasi umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa yang akan datang (dalam Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. 2016:221) Kinerja juga merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuai yang diminta. Kinerja pegawai juga sebagai perbandingan antara totalitas pada waktu tertentu dibagi dengan totalitas masukan selama periode tersebut Menurut S Wahyuningsih (Dharmawangsa, 2018). Kinerja pegawai dalam organisasi adalah sejauh mana sumbangan dalam organisasi itu dapat mencapai tujuan atau sasaran organisasi

Handoko (dalam Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A 2016 235 menjelaskan bahwa kinerja pegawai pada dasarnya adalah gambaran mengenai kemampuan pegawai dalam menangani setiap pekerjaan, tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dinilai oleh kemampuan pegawai dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, Menurut Bernardin dan Russel (1993) menyatakan bahwa kinerja Pegawai adalah suatu catatan atau hasil yang telah dihasilkan pada fungsi ataupun suatu aktivitas tertentu dalam periode waktu. Menurut Mangkunegara(2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Moeheriono (2012:113), Indikator Kinerja dapat diukur berdasarkan ukuran indikator kinerja yang dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut:

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). dengan adanya integritas yang tinggi antara psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya

secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan instansi.

2. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan yang dimaksud adalah uraian jabatan yang jelas, otonomi yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.3.4 Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2004:56) kinerja seseorang dapat dilihat baik melalui beberapa hal diantaranya:

1. Kesetiaan. pegawai dapat dilihat jika pegawai melakukan tugasnya dengan benar dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.
2. Prestasi kerja. disebut sebagai hasil kerja pegawai yang dapat menyelesaikan misi atau tugas yang diberikan. Prestasi kerja biasanya dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai untuk melaksanakan tugasnya.
3. Kedisiplinan. dapat dilihat dari sejauh mana seorang pegawai dapat mengikuti aturan yang telah ditetapkan dan mengikuti instruksi yang telah diberikan kepadanya.
4. Kreatifitas Sebuah kemampuan pegawai untuk dapat mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki untuk dapat menyelesaikan masalah sehingga bekerja menjadi lebih berdaya guna dan berhasil.
5. Kerja sama. Kerja sama dapat diukur dengan kemampuan pegawai dalam hal bekerja sama dengan pegawai lainnya yang melakukan tugas tertentu agar hasil kerjanya bisa lebih baik.

6. Kecakapan dapat diukur dengan tingkat pendidikan pegawai yang telah diselaraskan dengan pekerjaannya
7. Tanggung jawab Tanggung jawab dapat diketahui jika kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu serta berani untuk mengambil resiko.

Adapun Penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti transfer, promosi, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan.
4. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama dan Tahun Penelitian | Judul Penelitian | Hasil |
|----|---|--|--|
| 1. | Mubarak, H. (2022). | Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma | untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan. |
| 2. | Adha, A., & Fayruz, M. (2022). | Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dompot Dhuafa | untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Dompot Dhuafa. Penelitian ini dilakukan di Dompot Dhuafa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. |
| 3. | Haryadi, F., Ilmi, Z., & Amalia, S. (2022). | Analisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan | Budaya Organisasi dan kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap Motivasi dan Motivasi memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja. Kemudian Budaya Organisasi dan Kompensasi juga memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja. |
| 4. | Nainggolan, J. T. (2020). | Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Intensi Turnover Karyawan di PT. Serdang Hulu | meyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan intensi turnover dan terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara kompensasi dengan intensi turnover sebesar |

2.5 Kerangka Berfikir

2.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan

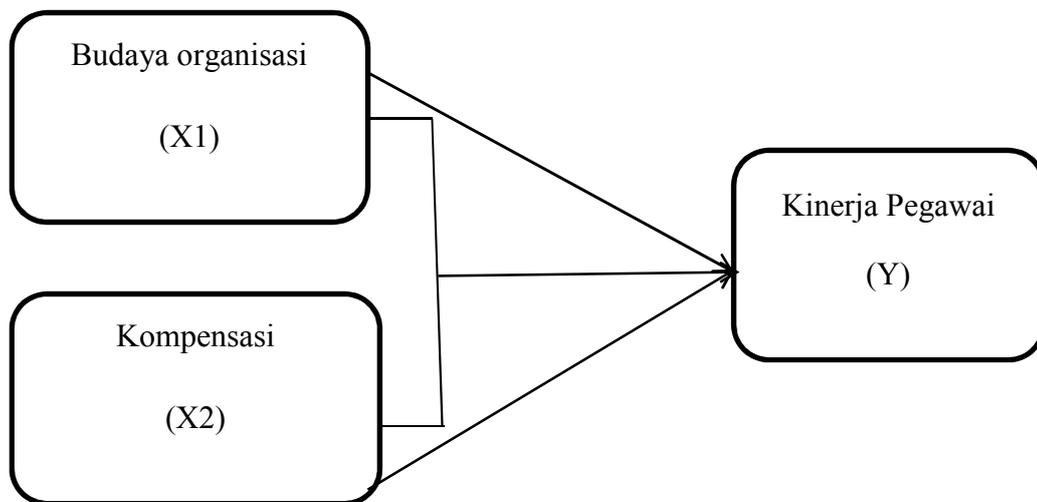
Budaya organisasi berkaitan erat dengan peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersama dengan organisasi. Keberadaan budaya dalam organisasi akan menjadi perekat dan pedoman dari seluruh kebijakan instansi serta tuntutan operasional bagi aspek- aspek lain dalam organisasi. Kondisi lingkungan kerja serta rekan-rekan kerja yang baik sesuai dengan pedoman seluruh kebijakan perusahaan akan memicu kinerja karyawan yang baik pulak, maka dari itu budaya organisasi sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan merupakan sebuah sistem yang mempunyai makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan merupakan dinas yang memiliki budaya organisasi dalam mengelola kinerja pegawai dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan dapat diterima

2.5.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan kepada pegawainya. Serta cara untuk meningkatkan kualitas pegawai untuk pertumbuhan kantor. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial. Dengan kompensasi yang baik maka Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan akan mendorong dan memotivasi pegawainya untuk terus meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor individual, factor psikologis, dan factor organisasi.

2.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan

budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik budaya yang dianut dalam suatu perusahaan tersebut dan bagaimana mereka meningkatkan kemampuan pekerja. Dan Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan kepada pegawainya. Serta cara untuk meningkatkan kualitas pegawai untuk pertumbuhan kantor.



Gambar 2.1

Kerangka Berfikir

2.5.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis membantu penulis dalam ruang lingkup penelitian yaitu pemilihan data yang relevan serta menghindarkan penelitian dari hal yang tidak ada hubungannya dengan masalah yang dirumuskan. Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan
3. Budaya Organisasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuisisioner dalam pengumpulan data, penelitian juga menggunakan statistik inferens/dunt, yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi pada statistik inferensial terdapat statistik atau menguji ukuran populasi melalui data sampel kedua metode tersebut digunakan untuk mengolah dan menganalisis data sampel.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Dalam penulisan ini penulis memilih lokasi penelitian di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan yang merupakan instansi yang bergerak dibidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat dan tugas penanganan masalah kebakaran. Penelitian direncanakan akan dilaksanakan pada April 2023 sampai dikatakan selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel merupakan jumlah objek yang akan diteliti. Jumlah objek ini akan menjadi data peneliti dalam melaksanakan penelitian di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan

3.3.1 Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan obyek yang aka diteliti dalam penelitian ini populasi yang digunakan penelitian ini adalah berdasarkan golongan pegawai pada dinas pemadam kebakaran kota medan sebanyak 153 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan data tersebut disajikan dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 3.1. golongan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran
Kota Medan**

Golongan IV

| Golongan | Jumlah pegawai (orang) |
|-----------------|-------------------------------|
| IV/c | 1 |
| IV/b | 1 |
| IV/a | 3 |

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan

Golongan III

| Golongan | Jumlah pegawai (orang) |
|-----------------|-------------------------------|
| III/d | 8 |
| III/c | 18 |
| III/b | 17 |
| III/a | 12 |

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan

Golongan II

| Golongan | Jumlah pegawai (orang) |
|-----------------|-------------------------------|
| II/d | 68 |
| II/c | 14 |
| II/b | 7 |
| II/a | 3 |

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan

Golongan I

| Golongan | Jumlah pegawai (orang) |
|----------|------------------------|
| I/c | 1 |

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan

3.3.2 Sampel

Sugiyono mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan dalam pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus slovin dikarenakan penelitian ini menggunakan jumlah populasi secara keseluruhan.

Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

Di mana:

n = Jumlah sampel

N=Ukuran populasi

e = Standar error

Standar error ditentukan sebesar 10% dari rumus tersebut, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{153}{1+153(0,1)^2}$$

$$n = \frac{153}{1+1,53}$$

$$n = \frac{153}{2,53} = 60,47 \text{ atau } 60 \text{ restonden}=60 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka sampel yang diambil dalam penelitian adalah 60 sampel.

Pengambilan sampel merupakan suatu proses pemilihan sejumlah elemen dari populasi sehingga dengan mempelajari sampel, suatu pemahaman karakteristik subjek sampel akan memungkinkan untuk menggeneralisasikan karakteristik populasi. Dengan demikian, metode pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah "*Proportionate Stratified*

Sampling”, atau sampel terstratifikasi dengan populasi dibagi atas kelompok-kelompok yang homogen (strata). Yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini berdasarkan golongan pada kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Distribusi Sampel Berdasarkan Golongan Jabatan PNS

| No | Golongan | Populasi | Jumlah responden |
|----|----------|----------|-------------------------|
| 1 | I | 1orang | $1/153 \times 61 = 1$ |
| 2 | II | 92orang | $92/153 \times 61 = 36$ |
| 3 | III | 55orang | $55/153 \times 61 = 22$ |
| 4 | IV | 5orang | $5/153 \times 61 = 2$ |
| 5 | Total | 153orang | 60 |

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan

3.4. Jenis Data Penelitian

3.4.1. Data Primer

Data primer merupakan data yang peneliti peroleh dari lokasi pelitian di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan. data tersebut diambil berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner.

3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang peneliti peroleh dari buku maupun dari internet yang memiliki hubungan pada objek penelitian untuk melengkapi data primer.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang mendukung guna membahas asalah, penulis menggunakan beberapa metode yaitu:

1. Penelitian lapangan Yaitu penelitian dengan cara langsung mendatangi objek penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan.

2. Wawancara yang dimaksud yaitu wawancara non struktur dan dilakukan dengan berdiskusi dengan pihak-pihak yang diperlukan untuk memperoleh informasi yang mendukung penelitian ini.
3. Kuisioner Angket merupakan salah satu alat pengumpulan data dengan membuat sejumlah pertanyaan atau pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi yang responden serta untuk mengetahui mengenai variabel-variabel penelitian yang telah ditemukan sebelumnya.

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Definisi operasional | Indikator | Skala Likert |
|---------------------------|---|---|--------------|
| Budaya Organisasi (X1) | sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota | <i>1. Inovasi dan pengambilan resiko, 2. Perhatian terhadap detail, 3. Orientasi hasil. 4. Orientasi individu, 5. Orientasi terhadap tim,</i> | Skala Likert |

| | | | |
|---------------------|--|---|--------------|
| | organisasi (Jerardl Greenberg dan Robrt A. baron. | <i>6. Agresivitas,</i> | |
| Kompensasi (X2) | Kompensasi merupakan bentuk pembayaran yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa karyawan pada perusahaan untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. | 1. Rasa adil, 2. penghargaan atas prestasi, 3. pekerjaan menguntungkan | Skala Likert |
| Kinerja Pegawai (Y) | Menurut Minner (Moeheriono 2012:113) kinerja pegawai adalah karakteristik yang digunakan sebagai bahan penilaian kinerja pegawai terhadap hasil kerja dalam sebuah organisasi. | <i>1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan Waktu 5. Produktivitas 6. Keselamatan</i> | Skala Likert |

3.7 Skala Pengukuran

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiono (2016-93), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, perseps seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji. Setiap jawaban responden akan diukur dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.3

Skala Likert

| No | Pernyataan | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Ragu-Ragu (RR) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : Sugiyono (2017 ;132)

3.8 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Menurut Ghozali (2016:47), Instrumen penelitian yang valid dan reliabilitas merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliable. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuisisioner layak digunakan sebagai instrument penelitian atau tidak. Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner hasilnya konsisten bila digunakan untuk penelitian lain.

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan pada suatu kuisisioner. Menurut Sugiyono (2019), pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan 30 responden dikarenakan agar hasil pengujian mendekati kurva normal. Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan kriteria pengujian sebagai berikut.

1. Jika r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikan 0,05 maka pernyataan dalam kuisisioner penelitian dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel dengan taraf signifikansi 0,05, maka pernyataan dalam kuisisioner penelitian dinyatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliable atau handal apabila jawaban dari seorang responden terhadap pertanyaan adalah Lonsisten atau stabil dari waktu ke waktu Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan one shot atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan

Uji reabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik alpha (α) untuk suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable apabila memiliki $\alpha > 0,60$ menurut sekarang.

3.9 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan Uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi.

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal probability plot yang dibandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menuju pola distribusi normal maka model regresi memenuhi normalitas.

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya independen terlebih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,1$ atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance

dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas

3.10 Metode Analisa Data

3.10.1. Metode Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode analisis yang dilakukan dengan mengumpulkan data-data yang diperlukan, kemudian data-data tersebut diklasifikasikan, dianalisis dan interpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai topik permasalahan yang diteliti. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir, serta untuk mengetahui tanggapan responden terhadap nilai variabel penelitian. Data diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang diisi oleh responden.

3.10.2. Metode Regresi Liner Berganda

Teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

$$\check{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana

\check{Y} = Kinerja Karyawan

X_1 = Variabel Budaya Organisasi

X_2 = Variabel kompensasi

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Budaya Organisasi

b_2 = Koefisien Regresi Kompensasi

e_2 = Tingkat Kesalahan (error of term)

3.11. Pengujian Hipotesis

3.1.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y) secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. signifikan pengaruh tersebut dapat destimasi dengan membandingkan antara lain t_{hitung} dengan nilai t_{hitung}

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (Budaya Organisasi dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai)

Hipotesis yang akan diuji adalah:

»Budaya Organisasi (X1)

$H_0 : b_1 = 0$ Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan.

$H_1 : b_1 \neq 0$, Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan

»Kompensasi(X2)

$H_0 : b_2 = 0$ kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan.

$H_1 : b_2 \neq 0$, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan, $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha = 0.05$, maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, (sugiyono, 2011:98). maka dalam penelitian ini menggunakan Ftest untuk melihat apakah budaya Organisasi, dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan 5%. Berikut Penetapan hipotesis secara simultan dari variabel independen dan variabel dependen .

»H₀ : b₁ dan b₂ = 0. artinya, Budaya Organisasi dan kompensasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas dan pemadam kebakaran kota medan

»H₁ : b₁ dan b₂ ≠ 0. artinya, Budaya Organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas dan kebakaran kota medan.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha = 0.05$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya Budaya Organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha = 0.05$, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, artinya Budaya Organisasi dan Kompensasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

3.11.3 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1 Nilai yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan menjelaskan variabel- variabel bebas menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kelemahan penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap variabel terikat yang ada dalam model oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R pada saat mengevaluasi mana model regresi yang baik.

