

Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Efek Budaya Kerja dan Kompensasi pada Kantor Pajak Pratama Kabupaten Majene

M. Ramli Sahur¹, Asma², Reny Ruswanti³

^{1,2,3}Sekolah Ilmu Ekonomi Yapman Majene, Indonesia

ramli.yapman@gmail.com¹, Asmaziyadiabrahim@gmail.com², reny.ruswanti86@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efek budaya kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak Pratama Kabupaten Majene. Penelitian ini menggunakan pendekatan gabungan yaitu menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dengan memakai data primer sebagai acuan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi, yaitu sebanyak 35 responden. Teknik pengumpulan data ini menggunakan angket yang terdiri dari 15 pernyataan dari jumlah keseluruhan. Teknik analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis secara uji simultan (uji F), uji parsial (uji t) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara uji simultan (uji f) hitung sebesar 1,510 dengan taraf signifikansi 0,000 ($\text{sig } \alpha < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Kata Kunci: Budaya kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai

Abstrak

This study aims to determine the Influence of Work Culture and Compensation on Employee Performance at the Tax Service office, Majene Regency. This study uses a combined approach, namely using a qualitative and quantitative approach using primary data as a reference. The sample used in this study was the entire population, which was 35 respondents. This data collection technique used a questionnaire consisting of 15 statements from the total number. The data analysis technique used multiple linear regression techniques with hypothesis testing by simultaneous testing (F test), partial testing (t test) and coefficient of determination. The results of this study indicate that the simultaneous test (f test) count is 1.510 with a significance level of 0.000 ($\text{sig } \alpha < 0.05$), it can be concluded that the variables Work Culture (X_1) and Compensation (X_2) simultaneously and significantly affect the Performance variable (Y).

Keywords: Work Culture, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dipandang sebagai aset Organisasi yang sangat penting, karena Manusia merupakan Sumber Daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi Barang maupun Jasa. Menurut Febri alam (2017) Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak kantor / perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, kantor akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat peran

sumber daya manusia yang besar dalam suatu kantor.

Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh kantor akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif pegawai yang dimiliki kantor tersebut (Seto maru ;2020). Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting pegawai dalam suatu kantor. Budaya kerja masih menjadi sesuatu yang jadi perhatian di lingkungan kantor atau Istitusi, budaya kerja yang baik akan membawa nilai positif bagi kantor atau institusi, sebaliknya budaya kerja yang buruk tentu juga akan membawa nilai negatif bagi institusi. Budaya kerja adalah sebuah filsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai – nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dari sikap menjadi perilaku, cita cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Selain budaya kerja, Kompensasi juga dinilai berpengaruh terhadap kinerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dan memotivasi pegawai. Oleh karena itu perhatian organisasi atau kantor terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila pegawai memandang pemberian kompensasi tidak memadai kinerja pegawai.

Marwansyah (2017) dalam Dwijayanti dan satrinawati (2015:3) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil dan layak kepada pegawai, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi merupakan suatu pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di masa yang akan datang.

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu kantor tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan pegawai dalam suatu kantor dapat dipenuhi, mereka akan mendukung dan patuh menjalankan perintah Pimpinannya.

Berdasarkan latar belakang ini, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Efek Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.

METODE

Metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang didapat sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif merupakan sebuah analisis yang dijalankan untuk memberikan gambaran secara umum tentang objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diteliti, khususnya mengenai pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis kuantitatif, Analisis data ini berdasarkan hasil perhitungan statistic (SPSS). Biasanya data penelitian ini adalah data kualitatif, akan tetapi, supaya dapat dianalisis menggunakan analisis statistik, maka data yang awalnya kualitatif tersebut diubah menjadi data kuantitatif. Sehingga hasil yang diperoleh yang digunakan diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan yang tidak menyimpang dari kenyataan.

Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek /subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2013). Dalam penelitian ini, Populasi yang dimaksud oleh peneliti adalah seluruh pegawai pada kantor pajak pratama kabupaten majene yaitu sebanyak 35 Orang. Sampel adalah sebagian dari populasi itu. Populasi itu adalah penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada instansi tertentu (Sugiyono 2013). Dalam

penentuan jumlah sampel menurut Suharsimi Arikunto (2017) jika subyeknya <100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan sampel jenuh artinya semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 35 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Wawancara merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian; (2) Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup; (3) Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku, literatur, jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Data analysis

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan caraone shotatau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai CronbachAlpha > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2016).

2. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Budaya kerja (X_1), dan Kompensasi (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja pegawai (Y).Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Variabel dependent (Kinerja pegawai)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien garis regresi

X_1, X_2 = Variabel independen (Budaya kerja, Kompensasi)

e = error / variabel pengganggu

3. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y , apakah variabel X_1, X_2 , (Budaya kerja, Kompensasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2016). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah: H_0 : Variabel-variabel bebas (Budaya kerja, Kompensasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai). H_a : Variabel-variabel bebas (Budaya kerja, Kompensasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

4. Uji Statistik F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependent. Dasar pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu: Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2016). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Budaya kerja, Kompensasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kinerja pegawai) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi berganda menggunakan bantuan program *SPSS for windows* dapat dilihat pada lampiran. secara lebih jelas hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,191	3,439		1,510	,141
BUDAYA_KERJA	,537	,165	,567	3,263	,003
KOMPENSASI	,243	,210	,201	1,156	,256

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Budaya Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara parsial maupun bersama-sama terhadap Kinerja pegawai (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24.00. Adapun hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar **5,191**; artinya jika Budaya kerja dan Kompensasi nilainya adalah 0 atau konstan, maka Produktivitas sebesar **5,191**.
- Koefisien regresi variabel Budaya kerja (X_1) sebesar 0,537; artinya jika Budaya kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 5,191. Koefisien bernilai positif antara Budaya kerja dengan Kinerja, maka semakin tinggi tingkat Budaya kerja maka Kinerja yang dihasilkanpun akan semakin tinggi.
- Koefisien regresi variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0.243 artinya jika Kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 5.191. Koefisien bernilai positif antara Kompensasi dengan Kinerja pegawai maka semakin tinggi Kompensasi maka Kinerja akan semakin tinggi.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam model regresi berpengaruh secara individu terhadap variabel terikat. Untuk menentukan apakah hipotesis

diterima atau ditolak. Dengan menggunakan program SPSS 24,00 *for windows*, dilakukan pengujian signifikansi parameter individu, pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* ($\alpha = 5\%$).

3. Uji Parsial (Uji F)

Uji signifikansi simultan (Uji F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel Budaya kerja dan Kompensasi yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja. Apabila analisis menggunakan uji F menunjukkan bahwa variabel Budaya kerja dan Kompensasi secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

4. Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Analisis determinasi pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat persentase keeratan pengaruh variabel Budaya kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pajak Pratama Kabupaten Majene. Berikut akan dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 2: Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,723 ^a	,523	,494	1,442	,523	17,573	2	32	,000

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_KERJA, KOMPENSASI

BUDAYA KERJA_KOMPENSASI

Dari hasil analisis diatas Pengaruh Budaya kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai *adjusted R square* sebesar 0.747. Nilai *adjusted R-Square* dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Budaya kerja dan kompensasi dalam menerangkan variabel Kinerja . Hal ini berarti variabel Budaya kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) memiliki kontribusi secara bersama-sama sebesar 74,7% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan sisanya sebesar 25,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel Budaya kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai. Kedua variabel bebas menunjukkan hubungan yang signifikan dan bersifat positif artinya semakin tinggi Budaya kerja dan Kompensasi maka mengakibatkan semakin tinggi pula Pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Budaya kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil analisis melalui uji statistik parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel Budaya kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat signifikansi $0,00 < (\alpha) = 0,05$. Hasil dari analisis regresi X_1 terhadap Y juga dapat diperoleh suatu persamaan regresi satu prediktor yaitu :

$$Y = 7,472 + 0,409X_1 \dots\dots\dots \text{Persamaan (1)}$$

Persamaan tersebut dapat diartikan, jika nilai X_1 (Budaya Kerja) adalah sebesar nol, maka nilai Y (Kinerja) adalah sebesar 7,472. Jika nilai X_1 (Budaya Kerja) naik sebesar satu satuan maka nilai Y (Kinerja) juga akan naik sebesar 0,409 satuan. Hal ini berarti semakin tinggi Budaya Kerja yang dimiliki, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap Kinerja.

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil analisis melalui uji statistik parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan tingkat signifikansi $0,02 < (\alpha) = 0,05$. Hasil dari analisis regresi X_2 terhadap Y juga dapat diperoleh suatu persamaan regresi satu prediktor yaitu

$$Y = 7,472 + 0,337X_2 \dots\dots\dots \text{Persamaan (2)}$$

Persamaan tersebut dapat diartikan, jika nilai X_2 (Kompensasi) adalah sebesar nol, maka nilai Y (Kinerja) adalah sebesar 7,472. Jika nilai X_2 (Kompensasi) naik sebesar satu satuan maka nilai Y (Kinerja) juga akan naik sebesar 0,337 satuan. Hal ini berarti semakin tinggi, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap Kinerja pada Kantor Pajak Pratama Kabupaten Majene.

Hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan Budaya kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja dengan nilai sebesar 0,00 dan lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Berdasarkan Nilai koefisien determinasi antara Budaya Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) yaitu melalui (adjusted R^2) sebesar 0,747. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel Budaya kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh sebesar 74,7%. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Budaya kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pada Kantor Pajak Pratama Kabupaten Majene.

Hasil pengujian penelitian ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Budaya kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai yakni penelitian yang dilakukan Muhammad Galif (2018) yang juga meneliti variabel Tenaga Honorer dan Insentif terhadap Prestasi Kerja pegawai yang memberikan hasil bahwa dengan tingginya Budaya kerja dan Kompensasi yang dimiliki pegawai, hal tersebut dapat mempengaruhi meningkatnya Kinerja Pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan: (1) Variabel Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada kantor Pajak Pratama Kabupaten Majene; (2) Variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai kantor Pajak Pratama Kabupaten Majene; (3) Variabel Budaya kerja lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pegawai pada Kantor Pajak Pratama Kabupaten Majene.

REFERENSI

- (1) Arianto (2008), Pengertian insentif, Medan: JayaPurna.
- (2) Admodiworo (2019), Manajemen Sumber Daya, Bandung: Pustaka Raya.
- (3) Darmini (2015), Pengaruh Profesionalisme pegawai dan Pengalaman bekerja Terhadap Kinerja pada pegawai. Jurnal Departemen Pendidikan Nasional, Surakarta: Pusat Bahasa Jakarta.
- (4) Eliyanto dan Udik Budi Wiowo (2018), Pengaruh Jenjang pelatihan dan pendidikan tenaga kerja guru, Jakarta: Rosdakarya.
- (5) Eliyanto dan Udik Budi Wiowo (2018), Pengaruh Jenjang Pendidikan, pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru Jurnal: Kebumen.

- (6) Edi sutrisno (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Karya.
- (7) Febri alam (2017), Pengembangan Sumber daya manusia dalam Institusi ; Teologi Cipta Karya, Surabaya
- (8) Fitria dan Finadiaul (2019), Pengaruh Tingkat Pendidikan dan pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi GuruTulungagung:
- (9) Ghozali.(2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS.Semarang:Badan PenerbitUniversitas Diponegoro
- (10) Hadi dan Sutrisna (2017), Analisis Regresi, Yogyakarta:Andi Offset.
- (11) Husnan (2017), Pengantar Pendidikan, Bandung: Alfabeta.
- (12) Kunandar (2020), Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat satuan Pendidikan, Jakarta: Rajawali Pers.
- (13) Marwansyah (2017) Kompensasi finansial institutional ; barchode trimedia, Malang
- (14) Nurdin dan Syafruddin (2021), Guru profesional dan ImplementasiKurikulum jakarta: Gresik.
- (15) Prabu Mangkunegara A. Anwar (2017), Manajemen Sumber DayaManusia, bandung: cahaya Pustaka.
- (16) Seto Maru (2020), Manajemen Perkantoran Modern, Tri edukasi, Surabaya
- (17) Sedarmayanti (2017), Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja,Bandung: Mandar maju.
- (18) Sugiono (2013), Manajemen Sumber daya Manusia, Malang: Rineka Cipta