

**PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA DPRD TK 1 SUMATERA UTARA**

*Diajukan guna memenuhi salah satu Syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen
(S.M) program studi manajemen*

SKRIPSI



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Nama : Rijal Khair Maru'ao
NPM : 1905160021
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapi. Muehtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 15 September 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperbahatkan dan seferusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : RIJAL KHAIR MARU'AO
N P M : 1005160021
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DPRD TK I SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.) (QAHFI ROMULA SIREGAR, SE., MM.)

Pembimbing

(DODY SALDEN CHANDRA, SE., MM.)

Ketua

Sekretaris

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : RIJAL KHAIR MARU'AO
NPM : 1905160021
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPENSASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA DPRD TK I SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, September 2023

Pembimbing

DODY SALDEN CHANDRA, SE., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : **RIJAL KHAIR MARU'AO**
NPM : 1905160021
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : **PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPENSASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA DPRD TK I SUMATERA UTARA**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



RIJAL KHAIR MARU'AO



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rijal Khair Maru'ao
NPM : 1905160021
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dody Salden Chandra, SE., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada DPRD TK I Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaikan Latar belakang		DS
Bab 2	Perbanyak Teori		DS
Bab 3	Sambel		DS
Bab 4	Juasikan hasil Penelitian		DS
Bab 5	Ok		DS
Daftar Pustaka	Ok		DS
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC meja hijau		DS

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, September 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


SMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si


DODY SALDEN CHANDRA, SE., M.Si

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DPRD TK 1 SUMATERA UTARA

Oleh:

Rijal Khair Maru'ao

[E-mail: rijalkhair2002@gmail.com](mailto:rijalkhair2002@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, baik itu secara langsung maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis jalur menggunakan SEM PLS. Adapun hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Budaya Kerjaterhadap Kinerja Pegawai. Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan ada pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil pengujian nilai *R-Square Adjust* diperoleh hasil bahwa model jalur adalah 72,7%. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu Budaya Kerja dan Kompensasi dalam menjelaskan vaiabel Y yaitu kinerja adalah sebesar 72,7% dengan demikian model tergolong substansial (tinggi). Pada uji F didapati nilai Fhitung 15,754 > Ftabel 2,78 dengan probabilitas signifikan 0.000<0.05, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan budaya kerja, kompensasi dan disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai DPRD Provinsi Sumatera Utara. hasil uji t sebesar 7,057 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Kompensasi seseorang maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK CULTURE, COMPENSATION, AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS IN DPRD TK 1 NORTH SUMATRA

By:

Rijal Khair Maru'ao

E-mail: rijalkhair2002@gmail.com

This research aims to determine the influence of Work Culture, Compensation and Work Discipline on Employee Performance at the North Sumatra Province DPRD Secretariat Office, both directly and simultaneously. This study uses a quantitative approach with path analysis techniques using SEM PLS. The results of the study show that there is an influence of work culture on employee performance. There is an effect of compensation on employee performance. There is an influence of Work Discipline on Employee Performance and there is an influence of Work Culture, Compensation and Work Discipline on Employee Performance at the North Sumatra Province DPRD Secretariat Office. Based on the results of testing the R-Square Adjust value, the result is that the path model is 72.7%. In other words, the ability of variable X, namely Work Culture and Compensation, to explain variable Y, namely performance, is 72.7%, thus the model is classified as substantial (high). In the F test, it was found that the Fcount value was 15.754 > Ftable 2.78 with a significant probability of 0.000 < 0.05, so it can be concluded that there is a significant simultaneous influence of work culture, compensation and work discipline on the performance of North Sumatra Province DPRD employees. T test results of 7.057 with a significant number of 0.000. This shows that the higher a person's compensation, the higher the employee's performance.

Keywords: Work Culture, Compensation, Work Discipline, Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum warahmatullahi, wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada DPRD TK 1 Sumatera Utara**”

Tak lupa pula penulis mengucapkan salam dan shalawat kepada Nabi junjungan kita, pemberi rahmat bagi alam semesta yaitu Baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa kita keluar dari alam gelap gulita menuju ke alam yang terang benderang seperti saat ini.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Dalam proses penulisan sampai dengan terselesaikannya Proposal ini, tentunya banyak sekali pihak yang berkontribusi didalamnya.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih Kepada kedua orangtua Tersayang Ayahanda **Ahmad Hijrin Maru’ao** dan Ibunda **Darwati Waruwu** dan Kedua Adik saya Anjani Rohmat Putra Maru’ao dan Hengki Winanda Maru’ao yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan, doa dan kasih sayang yang besar kepada penulis untuk

menyeseaikan pendidikan ini. Dan tidak lupa juga penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak tersebut, diantaranya:

1. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapa Assoc Prof. Dr. H. Januri, SE.,M.M.,M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc Prof. Dr. Ade Gunawan, SE.M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Jasman Syaripuddin, SE,M.Si Selaku Ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof .Dr. Jufrizen,SE.M.Si Selaku Sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dody Salden Chandra, SE.,MM. selaku Dosen Pembimbing saya yang turun serta dalam membantu penulis serta memberikan ilmunya agar penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan sangat baik.

8. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
9. Serta semua pihak pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
10. Sahabat-Sahabat saya yang sama-sama sedang berjuang mengerjakan skripsi dan memberikan Semangat agar penulis bisa mengerjakan skripsi dengan baik terkhusus yaitu Rima Rahmadani, Rexsy Yolanda, Dina Fitria Hasibuan, Anggun Windi Utama Azis, Yuni Sulistiawati Sinurat , Nuryani Devi Sinurat.
11. Kepada sahabat-sahabat saya Asykur Rahmat Hia, Novitri Alya Nur Maru'ao, Alfri Sopian Maru'ao, Arba Atun Hia. yang telah memberikan canda dan tawanya, mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini
12. Kepada seluruh teman-teman A Manajemen yang sama-sama berjuang untuk kesuksesan.
13. Terimakasih kepada diri saya sendiri yang sudah mampu mengontrol emosi dan selalu menjadi kuat dalam melewati banyak hal, telah melewati banyak rasa kecewa untuk bisa sampai di titik ini yaitu sedikit lagi sampai pada titik mendapatkan gelar sarjana.

Sebagai penutup sekali lagi penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan Skripsi ini, semoga amal ibadah, dan

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	11
2.1.2 Budaya Kerja	17
2.1.3 Kompensasi	21
2.1.4 Disiplin Kerja	25
2.2 Kerangka Konseptual	29
2.2.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	29
2.2.2 Pengaruh kompensasi PNS terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	30
2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	30

2.3 Hipotesis.....	31
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1 Pendekatan Penelitian.....	32
3.2 Defenisi Operasional Variabel	32
3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)	32
3.2.2 Budaya Kerja (X ₁)	33
3.2.3 kompensasi (X ₂)	34
3.2.4 Disiplin Kerja (X ₃).....	34
3.3 Tempat dan Tanggal Penelitian.....	35
3.3.1 Tempat Penelitian	35
3.3.2 Waktu Penelitian.....	35
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	36
3.4.1 Populasi	36
3.4.2 Sampel	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data	36
3.5.1 Kuesioner atau Angket	37
3.5.2 Studi Dokumentasi	39
3.6 Teknik Analisis Data	39
3.6.1 Analisis Outer Model	41
3.6.2 Analisi Inner Model	41
3.6.3 Alasan Menggunakan PLS	42
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1. Hasil Penelitian.....	44
4.1.1. Deskripsi Data	44
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	46

4.2 Analisis Data	53
4.2.1. Analisis Model Pengukuran/ <i>Measurement Model Analysis (Outer Model)</i>	54
4.2.2 Analisis Model Struktural / <i>Structural Model Analysis (Inner Model)</i> 58	
4.2.3 Pengujian Hipotesis	59
4.3. Pembahasan	62
4.3.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	62
4.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	63
4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	64
BAB 5 PENUTUP	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	66
5.3 Keterbatasan Penelitian	67
DAFTAR PUSTAKA	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Survei Pra-Riset Budaya Kerja PNS DPRD Provinsi SU	4
Tabel 1. 2 Jumlah Kompensasi PNS Kantor DPRD Provinsi SU	5
Tabel 1. 3 Potongan Kompensasi PNS DPRD Provinsi SU	6
Tabel 1. 4 Kehadiran PNS Pada Kantor DPRD Provinsi SU.....	7
Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Pegawai.....	33
Tabel 3. 2 Indikator Budaya Kerja	34
Tabel 3. 3 Indikator Kompensasi	34
Tabel 3. 4 Indikator Disiplin Kerja.....	35
Tabel 3. 5 Jadwal Kegiatan	35
Tabel 3. 6 Jumlah Pegawai Negeri Sipil.....	36
Tabel 3. 6 Skala Likert.....	37
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel 4. 4 Skor Angket Untuk Budaya Kerja (X1)	46
Tabel 4. 5 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kompensasi.....	48
Tabel 4. 6 Skor Angket Untuk Disiplin Kerja (X3).....	50
Tabel 4. 7 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai	51
Tabel 4. 8 Hasil Outer Loading	55
Tabel 4. 9 Hasil Cronbach's Alpha.....	56
Tabel 4. 10 Hasil Composite Reliability	56
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Average Variance Extracted	57
Tabel 4. 12 Hasil Uji R-Square.....	58
Tabel 4. 13 Hasil F-Square.....	59
Tabel 4. 14 Hasil Jalur (Hipotesis).....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Hasil Path Analysis	62
---------------------------------------	----

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan baik dalam sebuah perusahaan maupun instansi. Pegawai juga merupakan kunci kemajuan perusahaan maupun instansi. Pada hakekatnya, Sumber Daya Manusia digunakan dalam suatu Perusahaan atau Instansi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan bersama. Semua tingkat manajerial perlu memahami betapa pentingnya nilai Sumber Daya Manusia.

Terlepas dari betapa canggihnya teknologi saat ini, unsur manusia sangatlah penting. memiliki dampak yang signifikan pada kinerja suatu organisasi menjadikan MSDM sebagai salah satu faktor kesuksesan suatu instansi. Keberadaan Sumber Daya Manusia sebagai tenaga kerja sangat diperlukan dalam setiap instansi atau perusahaan.

Keberhasilan suatu instansi sangat tergantung pada kinerja pegawainya. setiap pegawai tidak hanya harus memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, tetapi juga pengalaman, motivasi, disiplin diri dan semangat kerja yang tinggi. Ini juga membantu meningkatkan kinerja organisasi dan membantu mencapai tujuan organisasi. Mencapai kinerja pegawai yang unggul bukanlah hal yang mudah. Kinerja pegawai terjadi ketika pegawai merasa nyaman di dalam organisasi dan juga terkait dengan pengenalan budaya kerja yang baik di dalam perusahaan.

Budaya kerja menjadi alat yang menghubungkan pegawai dan perusahaan. Budaya kerja memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja yang efektif

dalam suatu organisasi. budaya kerja bukan hanya menjadi ukuran keberhasilan suatu organisasi, tetapi juga membangun keterlibatan, mewujudkan Visi dan Misi, dan membangun kekuatan organisasi. Bagi pegawai, budaya kerja mendorong Mereka untuk memiliki rasa kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi dan lebih produktif.

Budaya kerja menjadi norma dan nilai yang memandu perilaku anggota suatu organisasi. Setiap anggota organisasi berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar dapat diterima oleh lingkungan. Budaya kerja juga menjadi faktor yang menyatukan pegawai, meredakan konflik, memotivasi pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, dan berdampak positif pada kinerja karyawan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Faktor yang mempengaruhi dalam menjalankan budaya kerja adalah perusahaan ataupun instansi harus mampu mengelola kesejahteraan pegawainya. Salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi.

Kompensasi adalah Total seluruh imbalan yang di terima para pegawai sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. tujuan pemberian kompensasi antara lain pemeliharaan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi dan stabilitas pegawai. Kompensasi berarti apa pun yang diterima pegawai secara langsung atau tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbal jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan atau organisasi.

Agar mendapat kompensasi, pekerjaan yang dilakukan pegawai harus relevan dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu karakteristik yang harus dimiliki sistem kompensasi adalah kemampuannya untuk memotivasi pegawai untuk berbuat lebih baik di masa depan. Kebijakan kompensasi adalah kebijaksanaan strategis yang penting karena secara langsung berkaitan dengan peningkatan moral, kinerja, dan motivasi pegawai dalam suatu instansi. Kompensasi adalah balas jasa dalam bentuk uang, barang, atau kesenangan yang diberikan oleh suatu instansi kepada seorang pegawai atas jasa yang diberikan kepada instansi tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Tanpa adanya sikap disiplin dari para pihak yang berkepentingan dalam instansi, maka menjadi hal yang mustahil dalam pencapaian tujuan instansi seperti yang diinginkan. Dalam instansi yang terorganisir, disiplin harus dijaga. Tanpa didukung disiplin pegawai yang baik, sebuah instansi akan sulit mencapai tujuannya. Oleh karena itu, disiplin adalah kunci untuk mencapai tujuan instansi.

Dengan sikap kerja yang disiplin, diharapkan pegawai dapat menyelesaikan masalah sesuai dengan fungsinya melayani anggota DPRD TK I dalam melaksanakan pekerjaannya, menjalankan kegiatan organisasi secara efektif dan efisien, serta memberikan pelayanan yang berkualitas. Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

Setiap instansi memiliki pegawai dengan latar belakang yang berbeda-beda. Pegawai adalah tokoh utama dalam semua kegiatan organisasi pemerintah dan merupakan aset yang unik karena banyaknya faktor yang mempengaruhinya hal ini tentu akan mempengaruhi pencapaian kinerja Setiap pegawai. Sebagai bagian dari pekerjaan sehari-hari, para pejabat ini bekerja sama dengan pemerintah untuk

membantu pimpinan dan anggota DPRD dalam mengelola pemerintahan nasional dan menetapkan peraturan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. kinerja pegawai DPRD mempengaruhi kinerja pimpinan dan anggota DPRD.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti ada beberapa fenomena-fenomena masalah dalam DPRD TK I Provinsi Sumatera Utara yaitu Masalah budaya kerja, kompensasi dan disiplin kerja. Budaya kerja yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan kewajiban yang diamanahkan kepada pegawai dikantor DPRD, seperti terlihat masih banyak pegawai yang suka menunda pekerjaannya dan juga beberapa pegawai melimpahkan pekerjaan kepada honorer dimana pekerjaan tersebut seharusnya mereka kerjakan dan juga masih ada pegawai yang setelah absen pagi berada diluar kantor. Disamping itu sebagian pegawai memperlama waktu jam istirahat. Hal ini perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan dikantor tersebut agar kinerja pegawainya meningkat.

Berdasarkan hasil Pra-Riset yang dilakukan oleh Peneliti pada Pegawai Negeri Sipil tentang budaya kerja di kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara, Peneliti Mendapatkan Hasil Sebagai Berikut:

Tabel 1. 1 Survei Pra-Riset Budaya Kerja PNS DPRD Provinsi SU

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya menunda-nunda pekerjaan yang saya terima dari atasan	64,5%	35,5%
2	saya membebankan tugas yang saya terima dari atasan kepada honorer	71%	29%
3	Saya datang ke kantor tidak tepat waktu secara berulang-ulang	64,5%	35,5%
4	Saya meninggalkan kantor pada saat jam kerja	67,7%	32,3%

5	Pelayanan yang saya berikan sudah semaksimal mungkin	96,8%	3,2%
---	--	-------	------

Selain budaya kerja faktor lain yang mempegaruhi kinerja yaitu kompensasi.

Jumlah Kompensasi yang diterima oleh setiap Pegawai Negeri Sipil tentu berbeda satu sama lain tergantung dari masa kerja, tempat dinas, golongan, jabatan, serta jumlah tanggungan pegawai negeri sipil. Kebijakan penentuan besaran Kompensasi Pegawai Negeri Sipil berubah-ubah. Tetapi pada Januari 2022, Presiden mengeluarkan aturan baru dalam Peraturan Presiden.

Beberapa Peraturan Presiden menetapkan perubahan kebijakan tunjangan jabatan fungsional pada pegawai PNS yang bertugas di beberapa sektor. Perpres Nomor 6 mengatur tunjangan Jabatan sebagai berikut:

- Analis Perbendaharaan Negara Ahli Utama diberikan tunjangan sekitar Rp 2.025.000.
- Analis Perbendaharaan Negara Ahli Madya mendapatkan tunjangan yakni Rp 1.380.000.
- Analis Perbendaharaan Negara Ahli Muda nilai tunjangannya berkisar Rp 1.100.000.
- Analis Perbendaharaan Negara Ahli Pertama memperoleh tunjangan Rp 540.000.

Tabel 1. 2 Jumlah Kompensasi PNS Kantor DPRD Provinsi SU

No	Gol	Jumlah Pegawai	Gaji	Uang Makan	Tunjangan Jabatan	Tunjangan Pasutri	Tunjangan Anak
1	II/A	4	Rp2.022.200- Rp3.373.600	Rp.35.000/ Hari	-	5% dari gaji	2% dari gaji
2	II/B	3	Rp2.208.400- Rp3.516.300	Rp.35.000/ Hari	-	5% Dari gaji	2% Dari Gaji
3	II/C	5	Rp2.301.800- Rp3.665.000		-		
4	II/D	13	Rp2.399.200- Rp3.820.000		-		

5	III/A	3	Rp2.579.400- Rp4.236.400	Rp.37.000/ Hari	Rp360.000- Rp1.260.000	5% Dari gaji	2% Dari gaji
6	III/B	19	Rp2.688.500- Rp4.415.600				
7	III/C	24	Rp2.802.300- Rp4.602.400				
8	III/D	25	Rp2.920.800- Rp4.797.000				
9	IV/A	4	Rp3.044.300- Rp5.000.000	Rp.41.000/ Hari	Rp2.025.000 - Rp4.375.000	5% Dari gaji	2% Dari gaji
10	IV/B	4	Rp3.173.100- Rp5.211.500				
11	IV/C	-	Rp3.307.300- Rp5.431.900				
12	IV/D	1	Rp3.447.200- Rp5.661.700				

Jumlah Kompensasi yang diterima Oleh Pegawai Negeri Sipil akan terpotong ketika Pegawai tidak menaati peraturan yang telah dibuat oleh kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara, salah satu yang menjadi penyebab pemotongan kompensasi yang diterima oleh pegawai adalah absensi, besarnya potongan kompensasi Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat dari table dibawah ini.

Tabel 1. 3 Potongan Kompensasi PNS DPRD Provinsi SU

Tabulasi Potongan Kompensasi Pegawai DPRD TK I Sumatera Utara										
Bulan	Jumlah Pegawai	T1	T2	T3	T4	C1	C2	C3	C4	Potongan
Januari	105	108	48	72	101	7	0	3	2	11,91%
Februari	105	74	74	63	122	0	1	0	3	11,61%
Maret	105	94	67	79	137	2	0	1	4	16,69%
April	105	44	21	13	39	3	1	0	1	4,62%
Mei	105	23	37	38	52	8	3	0	3	6,55%
Juni	105	18	18	15	19	1	1	1	0	41,09%

Keterangan:

- T1 Telat dibawah 15 menit
- T2 Telat diantara 15-30 menit
- T3 Telat diantara 30-60 menit

- T4 Telat diatas 1 jam
- C1 Cepat pulang dibawah 15 menit
- C2 Cepat pulang diantara 15-30 menit
- C3 Cepat pulang diantara 30-60 menit
- C4 Cepat pulang diatas 1 jam

Disamping Kompensasi Peningkatan Kinerja Pegawai juga dapat dilakukan dengan menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan pegawai terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Oleh karna itu pimpinan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan pegawai pada saat bekerja.

Kedisiplinan pegawai menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan pada kantor DPRD Provinsi Sumatera utara, banyak pegawai yang meninggalkan tempat kerja sebelum jam pulang, alpha, izin, tidak mengikuti upacara pada hari besar, tidak mengikuti apel, dll

Tabel 1. 4 Kehadiran PNS Pada Kantor DPRD Provinsi SU

Tabulasi Kehadiran Pegawai Negeri Sipil pada kantor DPRD Tk I Sumatera Utara								
Bulan	Jumlah Pegawai	Alpa	Izin	Sakit	Tanpa Absen Pulang	Tidak Upacara Hari Besar	Tidak Apel Hari senin	Kehadiran
Januari	105	26	155	14	50	26	49	88,08%
Februari	105	82	114	18	45	-	34	88,38%
Maret	105	122	81	-	51	-	-	88,30%
April	105	12	25	-	34	12	17	95,37%
Mei	105	31	129	2	48	10	19	95,44%
Juni	105	696	61	-	17	40	183	58,90%

Dalam kondisi ini sangat perlu memberikan dorongan maupun pengarahan yang baik tentang pentingnya budaya kerja, kompensasi dan kedisiplinan kepada seluruh pegawai. Dengan begitu, maka setiap pegawai tidak lalai terhadap

tanggung jawabnya dan memiliki kedisiplinan serta akan lebih berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dengan sabaik-baiknya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada DPRD TK I Sumatera Utara”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil yang di temukan pada kantor DPRD TK I Sumatera Utara dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Budaya kerja pegawai yang bermalasan dalam melaksanakan tugas mengakibatkan terhambatnya jalannya pemerintahan.
2. Kompensasi yang diterima oleh pegawai dipotong akibat kelalaian dalam melaksanakan tugas.
3. Kurangnya disiplin kerja pegawai ditunjukkan dengan adanya pegawai yang menggunakan waktu bekerja untuk hal-hal diluar pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Dari permasalahan yang telah diuraikan diatas, jelas bahwa Budaya Kerja, Kompensasi dan Disiplin kerja merupakan masalah terbesar yang mempengaruhi Kinerja pegawai. Oleh karna itu dalam penelitian ini, penulis akan membatasi masalah yang akan diteliti agar penelitian lebih efektif dan efisien permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya kerja, Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor DPRD TK I Sumatera Utara?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor DPRD TK I Sumatera Utara?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor DPRD TK I Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor DPRD TK I Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor DPRD TK I Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor DPRD TK I Sumatera Utara

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah penulis dapat memberikan masukan ilmu pengetahuan serta pengembangan teori bagi dunia akademisi khususnya dalam bidang MSDM, khususnya mengenai kinerja pegawai pada

perguruan tinggi dapat mendidik dan mendiskusikan mengenai pentingnya sumber daya manusia dalam pola pendidikan bagi para mahasiswa sebagai auditor di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi instansi adalah agar manajemen dapat mengetahui sejauh mana efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia pada kantor DPRD TK I Sumatera Utara , serta mendapatkan masukan mengenai hal-hal apa saja yang masih harus lebih diperhatikan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang selanjutnya dapat digunakan untuk memperbaiki kinerjanya di masa yang akan datang.
- b) Bagi Penulis adalah agar penulis dapat memberikan masukan dan dapat membandingkan teori dengan keadaan yang sebenarnya dan untuk menambah dan memperdalam wawasan tentang ilmu manajemen pada fungsi sumber daya manusia yang telah diperoleh selama kuliah.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja Pegawai tidak terlepas dari pemahaman multidimensional. kemauan dan kemampuan manusia Dalam pelaksanaan pekerjaan, dalam pelaksanaan pekerjaan tercermin dari kinerjanya Mengembangkan konsep, ide dan gagasan secara efektif dan efisien sehingga tujuan tercapai Ditetapkan oleh perusahaan. Namun kemampuan itu bukan sekedar kemampuan Kelola tetapi memimpin dan menerapkan semua keterampilan yang tersedia Mencapai tujuan yang ditetapkan bersama unit bisnis.

Menurut (Mangkunegara, 2018) Pegawai adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja Apa yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Sedangkan kinerja Pegawai adalah prestasi atau hasil kerja secara Kuantitatif dan Kinerja kualitatif pegawai dalam menjalankan tugas organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab diberikan kepadanya kinerja dapat diukur dengan alat ukur khusus (Garaika, 2020).

Kinerja Pegawai adalah sesuatu yang telah dicapai seseorang penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan Keterampilan, Pengalaman, Kejujuran, dan Waktu (Arianty, 2014). Kinerja berarti Sangat penting untuk membuat keuntungan besar dalam sebuah perusahaan Hal ini karena dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keuntungan perusahaan. Lagi

Semakin baik kinerja seseorang di perusahaan, semakin banyak laba yang seharusnya diterima perusahaan.

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja karyawan Melaksanakan tugas yang diberikan kepada pelaku oleh instansi/organisasi Anda memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. kinerja adalah Proses pelaksanaan kegiatan yang didelegasikan kepada karyawan Tergantung pada kemampuan untuk mencapai pekerjaan dan hasil kerja yang maksimal. Kinerja merupakan indikator kesuksesan operasi perusahaan atau instansi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

kinerja Pegawai adalah tanda keberhasilan, baik individu atau kelompok melakukan pekerjaan nyata yang ditugaskan oleh organisasi (Jufrizen, 2018). Namun, kinerja fungsi itu tidak sendirian Ini terkait dengan faktor lingkungan pribadi, organisasi dan eksternal.kinerja dapat Diketahui dan terukur jika individu atau kelompok pegawai sudah memiliki baseline atau patokan kriteria keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi.

kinerja Pegawai adalah deskripsi tentang pencapaian pelaksanaan dalam mewujudkan program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi (Hasibuan & Chandra, 2021). kinerja Pegawai adalah Menanggapi berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan Perusahaan; Dan Kualitas dan kuantitas kinerja tugas oleh individu atau kelompok pekerjaan staf (Undari et al., 2021).

Dari beberapa pengertian kinerja pegawai yang dikemukakan oleh para ahli, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan prestasi atau

hasil kerja seorang pegawai yang telah menyelesaikan dan berhasil dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya secara maksimal.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian Kinerja Pegawai adalah sistem evaluasi yang mengevaluasi kinerja pegawai atas pekerjaannya selama periode waktu tertentu setiap tahun. Proses penilaian kinerja Pegawai dilakukan dengan cara membandingkan kinerja Pegawai dengan standar yang telah ditetapkan atau dengan membandingkan kinerja antara Pegawai yang berbagi tugas pekerjaan yang sama (Purwaningrum et al., 2014). Penilaian kinerja adalah menilai seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya terhadap serangkaian kriteria dan mengkomunikasikan informasi itu kepada karyawan tersebut

Penilaian kinerja pegawai bermanfaat bagi organisasi dan karyawan itu sendiri. Bagi pegawai menimbulkan semangat kompetensi untuk menjadi lebih baik di masa depan yang tercermin dari peningkatan moral pegawai itu sendiri, sedangkan bagi instansi berdampak pada peningkatan produktivitas tenaga kerja (Rani, 2015)

Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui kinerja dan tingkat keberhasilan karyawan. Penilaian kinerja ditinjau secara berkala atau oleh atasan langsung. Penilaian tidak hanya mencakup aktivitas fisik yang dilakukan tetapi juga mengevaluasi keahlian mereka sesuai dengan jabatan dan aktivitas mereka. Evaluasi kinerja memainkan peran yang sangat penting dalam perencanaan perusahaan itu sendiri, sehingga evaluasi kinerja juga memainkan peran yang sangat penting dalam pertumbuhan bisnis. Rencana ini mengakui ketekunan karyawan yang telah mengabdikan diri untuk kepentingan perusahaan, dan

penghargaan diberikan untuk memotivasi karyawan menyelesaikan tugasnya. dan tanggung jawabnya masing-masing. Penghargaan dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji (Ainnisya, 2018).

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2018) faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1. faktor kemampuan (*ability*)

Terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan rality (*Knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerjanya.

2. faktor motivasi (*motivation*).

Terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan Efisiensi
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Menurut (Hadijah, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan
- 2) Disiplin kerja

Menurut (kasmir, 2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung adalah:

- 1) Kemampuan
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Kepemimpinan kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan
- 8) Budaya organisasi
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

kinerja Pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak oleh karyawan, Kinerja Karyawan Mempengaruhi Kemampuan Karyawan dalam berkontribusi kepada organisasi (Arianty, 2014).

indikator kinerjanya dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar evaluasi, atau perencanaan, pelaksanaan dan Setelah aktivitas. Penghitung kinerja digunakan untuk memastikan hal ini. Kinerja organisasi/unit kerja yang terkena

dampak menunjukkan peningkatan kemampuan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Dirk, M. K., 2013).

Menurut (Mangkunegara, 2018) ada beberapa yang menjadi indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas pekerjaan, mencerminkan peningkatan kualitas dan standar tenaga kerja ditentukan sebelumnya dan biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan, nilai ekonomi.
- 2) Kuantitas kerjaan, peningkatan jumlah atau jumlah sesuatu Unit kegiatan yang menghasilkan barang dalam jumlah besar. jumlah pekerjaan Dari hasil tersebut dapat diukur dengan menjumlahkan nilai fisik dan barang sampai sekarang.
- 3) Dapat diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tingkat ketelitian, kemauan keras, dan antusiasme.
- 4) Efisiensi Tugas, mencerminkan sikap yang menunjukkan tingkat kerja sama yang tinggi di antara rekan kerja, dan sikap terhadap atasan dan karyawan perusahaan lainnya.

Menurut (Nabawai, 2019) mengemukakan indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang pegawai melakukan apa yang seharusnya dia lakukan.
2. Kuantitas, menunjukan berapa lama pegawai bekerja dalam satu hari besar pekerjaan ini tercermin dari tarif tenaga kerja masing-masing pegawai.

3. Efisiensi tugas, adalah ukuran dimana pekerja mampu melakukan kesadaran akan tanggung jawab pegawai untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan.

2.1.2 Budaya Kerja

2.1.2.1 Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja memainkan peran penting bagi orang dan perusahaan tempat mereka bekerja. Budaya kerja yang baik memberdayakan SDM untuk mengeksplorasi sumber daya perusahaan lainnya dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa kerja budaya juga bermanfaat bagi perusahaan.

Budaya kerja adalah kebiasaan berulang karyawan dalam suatu organisasi. Meskipun tidak ada sanksi yang tegas dan tegas atas pelanggaran adat ini, para pelaku dalam organisasi moral sepakat bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus diikuti dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Budaya kerja pada dasarnya adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang di tempat kerja. (Saragih, 2020)

Budaya kerja adalah filosofi yang didasarkan pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan yang tertanam dalam kehidupan kelompok masyarakat dan organisasi serta memengaruhi sikap, cita-cita, keyakinan, dan pendapat tentang cara bertindak. akan Sehingga "pekerjaan" atau "pekerjaan" menjadi jelas (Siregar et al., 2020).

Budaya kerja adalah pola asumsi inti yang dimiliki oleh kelompok tertentu untuk menghadapi masalah koordinasi eksternal dan integrasi internal formal yang

telah bekerja dengan baik sehingga mereka memahami, memikirkan dan merasakan masalah tersebut secara tepat (Rizqina et al., 2017).

Budaya kerja adalah falsafah berbasis nilai yang menjadikan hidup sebagai nilai dan merupakan penggerak yang dipupuk oleh sifat, kebiasaan dan kelompok, serta tercermin dalam sikap perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan dan tindakan yang muncul sebagai kerja (Hidayat, 2017).

Budaya kerja merupakan sikap mental yang senantiasa mencari perbaikan penyempurnaan dari apa yang telah dicapai dengan menerapkan metode baru dan mempercayainya untuk membuat kemajuan (Hatalea et al., 2014).

Dapat penulis simpulkan bahwa budaya kerja adalah sikap atau kebiasaan pegawai yang dilakukan secara terus-menerus didalam perusahaan atau instansi yang mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai itu sendiri

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut (Bagia & Cipta, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja diklasifikasikan menjadi Sembilan bagian yaitu sebagai berikut:

- 1) Motivasi,
- 2) Kemandirian,
- 3) Kreativitas,
- 4) Loyalitas,
- 5) Disiplin
- 6) Integritas,
- 7) Keterbukaan,
- 8) Kebersamaan, dan
- 9) Profesionalitas

Menurut (Ali et al., 2022) ada lima Faktor-Faktor yang mempengaruhi budaya kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab karyawan,
- 2) Inovasi,
- 3) Orientasi pada hasil,
- 4) Pengetahuan dan
- 5) Sistem kerja

Menurut (Sudaryo, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Seleksi Pekerja
- 2) Budaya Organisasi
- 3) Budaya Luar
- 4) Misi Perusahaan
- 5) Proses Pembelajaran
- 6) Keinginan untuk diakui
- 7) Keinginan untuk Berprestasi
- 8) Keinginan Untuk memenuhi rasa aman

2.1.2.3 Indikator Budaya Kerja

Menurut (Arianto, 2013) ada 2 yang menjadi indikator budaya kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kondisi lingkungan fisik pekerjaan, meliputi: pemberian penghargaan, pemberian kesejahteraan, terpenuhi prasarana dan sarana

- 2) kondisi lingkungan pekerjaan, meliputi:dukungan dalam menjalankan tugas, dapat merancang dan mendesain pekerjaan,pengawasan dan disiplin kerja, komunikasidan interaksi

Menurut (Djoko, 2020) indikator-indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

- 1) kebiasaan, Kebiasaan biasanya dapat dibaca dari bagaimana perilaku organisasi karyawan berkembang
- 2) Peraturan, Aturan diperlukan untuk menciptakan ketertiban dan kenyamanan dalam pelaksanaan tugas karyawan. Karena peraturan merupakan salah satu bentuk ketegasan dan yang terpenting adalah menciptakan pegawai yang disiplin dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) Nilai-Nilai, bagaimana pemahaman pegawai dalam membedakan yang baik dan tidak baik, dari yang penting dan kurang penting, serta yang benar maupun yang salah.

Sedangkan Menurut (Hasi et al., 2020) mengemukakan indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

- 1)Inovatif memperhitungkan resiko.
- 2)Memberikan perhatian pada setiap masalah.
- 3) Berorientasi pada hasil.
- 4) Berorientasi pada semua kepentingan pegawai.
- 5) Agresif dalam bekerja.
- 6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Lingkungan bisnis berubah dengan cepat. Hal ini menuntut perusahaan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi agar dapat lebih mengembangkan perusahaan. Tentunya hal ini membutuhkan peran SDM sebagai keunggulan bersaing. Artinya, organisasi harus mampu mencapai hasil kerja yang lebih baik di masa yang akan datang. Peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui pemberian penghargaan dan komitmen, serta aspek-aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Kompensasi adalah gaji yang diterima oleh pegawai sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya (Arif et al., 2019).

Kompensasi adalah hak karyawan setelah menginvestasikan tenaga, pikiran dan waktu dan diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan yang dapat mempengaruhi kinerja selanjutnya (Dwianto et al., 2019). kompensasi adalah semua jenis penghargaan finansial atau non-tunai yang sesuai dan adil bagi karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Harahap 2020).

Kompensasi merupakan bagian dari kebijakan perusahaan dalam bentuk pembayaran apapun yang ditujukan untuk menghargai kinerja karyawan (Sugiarti, 2020). Kompensasi adalah salah satu bentuk penghargaan suatu organisasi terhadap sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya

Dari beberapa pendapat para ahli diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diterima oleh pegawai yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kinerja pegawai

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Arifudin, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Keahlian yang dinyatakan dengan jenjang pendidikan
- 2) Lama kerja dalam perusahaan,
- 3) Tunjangan jabatan yang bebaskan,
- 4) Biaya penempatan apabila diposisikan di kantor cabang.

Yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi juga di kemukakan oleh (Poluakan et al., 2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor pemerintah
- 2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai
- 3) Standar biaya hidup pegawai
- 4) Ukuran perbandingan upah
- 5) Permintaan dan persediaan
- 6) Kemampuan membayar

Menurut (Elmawati, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Permintaan dan penawaran tenaga kerja
- 2) Kemampuan dan kesiapan perusahaan;
- 3) Serikat pekerja atau organisasi karyawan;
- 4) Posisi jabatan;
- 5) Kondisi perekonomian nasional;
- 6) Produktifitas dan kinerja karyawan;
- 7) Jenis dan sifat pekerjaan;

8) Pendidikan dan pengalaman karyawan.

Menurut (Lubis et al., 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor pemerintah,
- 2) Faktor penawaran bersama,
- 3) Faktor standar hidup,
- 4) Faktor ukuran komparatif,
- 5) Faktor permintaan dan penawaran,
- 6) Faktor solvabilitas.

Menurut (Tohardi, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebaga berikut:

- 1) Kinerja, Kompensasi didasarkan pada jumlah pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk perusahaan. Semakin tinggi level output, semakin besar koreksinya Dari perusahaan ke karyawan.
- 2) Kemampuan untuk membayar, Logikanya, besarnya remunerasi sangat bergantung pada kemampuan perusahaan membayar gaji atau upah. Karena jika sebuah perusahaan membayar kompensasi di atas untuk keterampilan yang ada, kemungkinannya sangat kecil.
- 3) Kesiediaan untuk membayar, Meskipun perusahaan memiliki kemampuan untuk membayar kompensasi, namun tidak selalu bersedia membayar kompensasi secara tepat dan adil.
- 4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja, ketersediaan dan permintaan tenaga kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap upah. Ketika permintaan tenaga kerja tinggi di banyak perusahaan, remunerasi cenderung tinggi, dan

sebaliknya, ketika penawaran tenaga kerja (*oversupply*) di banyak perusahaan, pembayaran remunerasi cenderung rendah.

- 5) Organisasi karyawan, Organisasi karyawan yang ada dalam perusahaan seperti serikat kerja akan turut mempengaruhi kebijakan besar atau kecilnya pemberian kompensasi.
- 6) Peraturan dan PerUndang-Undangan, Adanya peraturan perundang-undangan yang ada mempengaruhi kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi, misalnya diberlakukannya kebijakan pemberian Upah Minimum Regional (UMR).

2.1.3.3 Indikator Kompensasi

Menurut (Prawira, 2020) yang menjadi indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Upah dan gaji
- 2) Loyalitas
- 3) Keadilan
- 4) penghargaan

ada beberapa yang menjadi indikator kompensasi menurut (Jufrizen, 2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Upah dan Gaji

Upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Upah seringkali menjadi dasar jam kerja untuk pekerja produksi dan pemeliharaan, atau untuk pekerja lepas yang bukan karyawan atau karyawan tetap. Upah biasanya harian, mingguan, atau bulanan, tergantung pada kesepakatan antara karyawan dan majikan. Gaji

biasanya berupa upah mingguan, bulanan, atau tahunan yang dibayarkan secara teratur.

2) Insentif

Insentif adalah kompensasi tambahan di atas gaji atau upah yang diberikan oleh suatu organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan atau produktivitas karyawan. Insentif diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berprestasi dalam kinerja dan produktivitas.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah pembayaran atau layanan yang diberikan oleh perusahaan untuk melindungi atau menambah gaji pokok. Contoh tunjangan termasuk asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang dibayar perusahaan, rencana pensiun, dan tunjangan terkait pekerjaan lainnya.

4) Fasilitas

Kompensasi berupa fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memajukan, memfasilitasi dan memotivasi kerja pegawai atau karyawan. Contoh fasilitas termasuk fasilitas/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, parkir valet, akses internet, dan pakaian kerja.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin kerja

Disiplin adalah titik awal kesuksesan instansi. Menerapkan disiplin pada instansi sangatlah penting. Hal ini dikarenakan seluruh pegawai bersedia secara sukarela dan tanpa paksaan untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku. Setiap pelanggaran terhadap peraturan yang ada akan dikenakan sanksi.

Disiplin kerja adalah perilaku, saling menghormati dan perilaku Menghormati dan mengikuti aturan yang ditulis oleh perusahaan baik atau tidak, dan ketika karyawan melanggar peraturan perusahaan atau pemerintah (Syafriana, 2017). Sanksi bisa dijatuhkan. Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi (Jufrizen, 2021).

Disiplin kerja adalah suatu jenis sistem kerja yang membantu manajer mempertahankan efisiensi kerja dengan mengatur karyawan, memperbaiki kesalahan, dan menanggapi pelanggaran (Wahyudi, 2019). Konsep ini melihat disiplin sebagai alat manajemen yang berkaitan dengan fungsi manajemen kerja.

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya, meningkatkan kesadaran dan motivasi mereka untuk mengubah perilaku mereka dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlakun (Zulkifli, 2019).

Disiplin kerja adalah keinginan dan kesadaran untuk mengikuti peraturan organisasi dan norma sosial. Dari Oleh karena itu disiplin merupakan alat penting untuk mencapai tujuan dan pembinaan disiplin merupakan bagian yang sangat penting dari manajemen (Sumardin, 2020).

Dari beberapa pendapat diatas dapat peneliti mengambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah keinginan dan kesadaran pegawai dalam mengikuti peraturan yang telah ditentukan yang bertujuan untuk saling menghormati sesama pegawai.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Nurjaya, 2021) Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Jumlah kompensasi

Karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku jika mereka percaya bahwa mereka mendapatkan jaminan kompensasi yang sepadan dengan kontribusi mereka kepada perusahaan

2) Apakah perusahaan memiliki manajer teladan.

Teladan kepemimpinan sangat penting. Karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan selalu melihat bagaimana pemimpin dapat menonjolkan diri.

Menurut (Burhannudin, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan Keterampilan

Artinya, pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja harus sepadan dengan kemampuannya agar dapat melaksanakan pekerjaan itu dengan sungguh-sungguh

2) Kepemimpinan,

yaitu Menjadi role model atau panutan bagi bawahan.

3) kompensasi;

Artinya, tingkat kompensasi yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Sebaliknya, karyawan merasa sulit untuk bekerja dengan disiplin tinggi ketika kebutuhan alami mereka tidak terpenuhi.

4) sanksi hukum

Dengan kata lain, karyawan takut akan disiplin karena sanksi hukum menjadi lebih ketat, sehingga kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan menjadi lebih baik. Dan

5) pengawasan;

Dengan kata lain sarana yang paling efektif untuk mewujudkan disiplin kerja karyawan

2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Jufrizen, 2021) indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) kepatuhan pegawai selama jam kerja;
- 2) kepatuhan terhadap perintah/petunjuk manajemen dan kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku;
- 3) Hati-hati menggunakan dan merawat bahan dan perlengkapan kantor.
- 4) Berpakaian yang Pantas dan Sopan serta Penggunaan ID Instansi
- 5) bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi;

Menurut (Sekartini, 2016) Indikator-indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan terhadap peraturan kerja
- 3) Ketaatan pada standart kerja
- 4) Tingkat kewaspadaan
- 5) Bekerja etis

Menurut (Setiawan, 2013) indikator-indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Selalu datang tepat waktu
- 2) Selalu Mengutamakan Kehadiran
- 3) Selalu patuhi aturan jam kerja
- 4) Senantiasa mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
- 5) memiliki keterampilan untuk bekerja di bidang tanggung jawabnya
- 6) Moral yang tinggi
- 7) Pertahankan postur tubuh yang baik

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Semakin baik budaya kerja yang dipraktikkan oleh seluruh pegawai, maka semakin baik pula kinerja mereka dalam bekerja. Lebih lanjut, temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Artinya, semakin banyak budaya kerja yang diterapkan di tempat kerja, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

Kajian tentang budaya kerja pegawai dan kinerja pegawai yang dilakukan oleh Edi Sutarno (Faizal et al., 2019) menemukan bahwa budaya kerja pegawai sangat berhubungan langsung dengan kinerja. Budaya kerja seorang pegawai dirasakan langsung oleh pegawai tersebut dan dapat melemahkan atau meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperjelas faktor mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian yang dilakukan penulis menguatkan temuan peneliti sebelumnya bahwa budaya kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel lainnya.

2.2.2 Pengaruh kompensasi PNS terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Kompensasi merupakan unsur pendukung untuk peningkatan kualitas kerja pekerja dalam lingkup tanggung jawab dan kewenangan yang dilimpahkan oleh pemerintah. Kompensasi dapat dijadikan ukuran kinerja setiap pegawai dalam sistem pemerintahan yang ada. Hadiah dapat meningkatkan kinerja pekerjaan dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, badan publik harus memperhatikan ketentuan remunerasi yang sesuai dan adil. Ketika karyawan merasa gajinya tidak sepadan dengan kinerjanya, maka motivasi dan kepuasan kerjanya cenderung menurun.

Dari pernyataan diatas sejalan dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mundakir, 2018) menunjukkan Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompensasi maka kepuasan kerja karyawan semakin baik dan positif. Sebaliknya, upah yang lebih rendah menyebabkan kepuasan kerja yang lebih rendah.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap aturan kerja dan merupakan bentuk tanggung jawab pribadi terhadap organisasi dan perusahaan, aturan tersebut harus ditaati bagi setiap karyawan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Holil dan Suryanth berpendapat bahwa dari sudut pandang organisasi, disiplin kerja dirumuskan sebagai kepatuhan semua anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi, yang terwujud dalam sikap, perilaku, dan perilaku yang sesuai.

Disiplin sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, karena merupakan ketaatan dan kesediaan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan.

Sikap disiplin harus dimiliki oleh setiap pegawai tanpa ada rasa keterpaksaan dan juga pengawasan oleh pimpinan organisasi.

Dari uraian diatas sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Suarez, 2015) Disiplin Kerja secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik dan hasil penilaian tentang Kinerja Karyawan secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. Kemudian terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, dalam penelitian ini penulis menetapkan dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor DPRD TK I Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor DPRD TK I Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor DPRD TK I Sumatera Utara.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif.

Disini penulis juga menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain.

3.2 Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana cara mengukur suatu variable. operasional variabel adalah batasan dan cara pengukuran variabel yang diteliti. variabel operasional dibuat untuk mempermudah pengumpulan data dan menjaga konsistensi, menghindari perbedaan interpretasi, dan membatasi ruang lingkup variabel spasial. Penelitian ini menggunakan dua variable, variabel independen yaitu budaya kerja (X_1), kompensasi (X_2), disiplin kerja (X_3) dan satu variable dependen yaitu kinerja pegawai (Y). berikut adalah operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja umumnya disebut sebagai prestasi, hasil kerja, hasil kerja, kinerja. Maknanya cukup luas dan mengacu pada proses maupun hasil kerja. Kinerja pegawai adalah hasil yang pegawai dapatkan dari melakukan pekerjaan.

Manajemen kinerja membutuhkan upaya yang terkoordinasi dan kolaboratif antara pegawai, manajer dan organisasi dengan memahami dan menggambarkan kinerja dalam kerangka tujuan yang direncanakan, standar dan kompetensi yang disepakati bersama.

(Jufrizen, 2019) Kinerja karyawan terkait erat dengan pemberdayaan manusia karena merupakan indikator seberapa banyak upaya yang dikeluarkan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Dalam konteks ini, upaya untuk melakukan tinjauan kinerja di dalam organisasi menjadi penting.

Indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator Kinerja Pegawai	Item
1	Kualitas pekerja	
2	Kuantitas Pekerjaan	
3	Dapat diandalkan	
4	Efesiensi Tugas	

Sumber: Mangkunegara (2018)

3.2.2 Budaya Kerja (X₁)

Budaya kerja adalah seperangkat ide mendasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu dengan tujuan mempelajari bagaimana suatu organisasi mengatasi masalah yang muncul melalui koordinasi eksternal dan integrasi internal yang sudah sangat berhasil.

Indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Indikator Budaya Kerja

No	Indikator Budaya Kerja	Item
1	Kebiasaan	
2	Peraturan	
3	Nilai-Nilai	
4	Perhatian pada setiap masalah	

Sumber: Djoko (2020)

3.2.3 kompensasi (X₂)

Kompensasi adalah interaksi antara pekerja dan organisasi dalam bentuk timbal balik dalam layanan atau pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, dalam bentuk upah dan tunjangan lainnya, keterampilan yang diberikan selama periodewaktu tertentu, dll. Dilakukan dalam bentuk imbalan dari organisasi. dari tujuan organisasi (Rasyid, 2019). Menurut (Jufrizen et al., 2017) semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.

Indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Indikator Kompensasi

No	Indikator kompensasi	Item
1	Upah dan gaji	
2	Insentif	
3	Keadilan	
4	Penghargaan	

Sumber: Prawira (2020)

3.2.4 Disiplin Kerja (X₃)

Disiplin Kerja adalah suatu sikap untuk menghormati, menilai, mematuhi dan mampu menegakkan hukum tertulis dan tidak tertulis yang berlaku dan tidak menghindari penerimaan sanksi dalam hal terjadi pelanggaran tugas dan wewenang yang dipercayakan kepadanya. (Saleh, 2018)

Adapun beberapa indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Amirullah, 2017) populasi adalah Seluruh kumpulan item yang memiliki banyak karakteristik umum dan terdiri dari bidang yang akan diperiksa. Alternatifnya, populasi adalah seluruh kelompok orang, peristiwa, atau objek yang ingin dipelajari oleh peneliti. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil DPRD TK I yang berjumlah sebanyak 151 Pegawai Negeri Sipil yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No. 5, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.4.2 Sampel

Menurut (Amirullah, 2017) sampel adalah suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Besar sampel penelitian ini adalah 60 orang berdasarkan jumlah pegawai pada kantor DPRD TK I Provinsi Sumatera Utara

Tabel 3. 6 Jumlah Pegawai Negeri Sipil

Bagian	Jumlah Pegawai Negeri Sipil
Bagian Umum	20 Orang
Bagian Persidangan dan Per-UU	25 Orang
Bagian Fasilitasi Anggaran dan Penganggaran	15 Orang
Jumlah Pegawai	60 Orang

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian DPRD PROVSU.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner atau angket, wawancara, Studi Dokumentasi.

3.5.1 Kuesioner atau Angket

Kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada guru di objek penelitian dengan menggunakan *Skala Likert* dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi.

Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuesioner dibagikan kepada responden.

Tabel 3. 7 Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: sugiyono (2016)

selanjutnya angket (kuesioner) penelitian di uji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah isi item- item instrumen angket (kuesioner) yang disusun memang benar-benar tepat untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah variabel yang digunakan dalam penelitian.

Validitas suatu alat ukur menunjukkan seberapa baik alat tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur, korelasi product moment digunakan menghitung korelasi antara masing-masing terminal dengan skor total menguji validitas penelitian ini. Validitas suatu item dapat ditentukan dengan

membandingkan indeks koefisien korelasi product moment (r) dengan nilai kritis hitungnya, dimana r dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n\Sigma - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Dimana :

N : Banyaknya variabel

X : Skor Item X

Y : Skor Item Y

Jika di hitung $>$ dari r table (uji 2 sisi dengan tingkat signifikan 5%) maka butir pertanyaan atau indikator tersebut di nyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah 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.

tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument penelitian yang handal dan dapat dipercaya. jika koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) lebih besar dari 0,06 instrumen tersebut memiliki relibilitas yang baik/handal/terpercaya.

3. Wawancara

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung

kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

3.5.2 Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara

3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLS-SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) berbasis *Structural Equation Model* (SEM) digunakan untuk menguji hipotesis penelitian PLS adalah model persamaan structural dengan komponen atau varian (SEM). *Structural Equation Model* (SEM) adalah bidang statistic yang dapat menguji sejumlah hubungan yang sulit diukur secara bersamaan.

Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan

penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software *Smart PLS*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) validitas konvergen (*convergent validity*); (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model structural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair, 2014) Estimasi parameter Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter

(nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

3.6.1 Analisis Outer Model

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data penelitian untuk penelitian ini para peneliti menggunakan program SmartPLS 2.0 untuk menilai validitas dan reliabilitas kuesioner. Validitas konvergen diuji dengan mengkorelasikan skor item (skor komponen) dengan skor konstruk yang menghasilkan nilai loading faktor. Jika komponen atau indikator berkorelasi dengan konstruk yang ingin diukur lebih dari 0,70 maka nilai loading faktor dikatakan tinggi. Namun untuk penelitian pengembangan tahap awal, loading faktor 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Ghozali, 2008) Sejah mana hasil atau pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan dan memberikan hasil pengukuran yang relative konsisten setelah beberapa pengukuran dilakukan didefenisikan sebagai reliabilitas. Koefisien alpha atau *cronbach's alpha* dan *composite reliability* digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas variabel penelitian. Jika suatu item pengukuran memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,6 maka dikatakan reliable

3.6.2 Analisa Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan

antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

3.6.3 Alasan Menggunakan PLS

Karena tidak didasarkan pada asumsi, PLS merupakan metode analitik yang kuat data tidak harus berdistribusi normal multivariat (indikator dengan skala teoritis, ordinal, interval terhadap rasio digunakan dalam model yang sama) atau besar. PLS dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori sekaligus untuk menjelaskan apakah ada hubungan antar variabel laten. Karena lebih berfokus pada data dan menggunakan prosedur estimasi yang lebih sedikit, *miss-spesifikasi* model memiliki pengaruh yang kecil terhadap estimasi parameter. PLS dapat menganalisis konstruksi yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif

secara bersamaan yang tidak dapat dilakukan oleh SEM berbasis kovarian karena akan terjadi model yang tidak teridentifikasi. Beberapa alasan penggunaan PLS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Algoritma PLS tidak hanya digunakan untuk hubungan reflektif antara indikator dan konstruksi latennya tetapi juga digunakan untuk hubungan formatif.
2. PLS dapat digunakan untuk menghitung jalur model
3. PLS dapat digunakan untuk model yang sangat kompleks dengan banyak variabel laten dan manifest tanpa estimasi data.
4. PLS dapat digunakan ketika sebaran data sangat miring atau nilai rata-rata tidak merata.
5. Karena variabel moderator dalam penelitian ini hanya satu, maka PLS dapat langsung digunakan untuk menghitungnya

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini meliputi: jenis kelamin, usia dan Pendidikan. Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Budaya Kerja(X1), 8 pernyataan untuk variabel Kompensasi (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X3). pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) Angket yang disebar ini diberikan kepada 60 orang responden yaitu Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating (LSR)*.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	31	51,7%
2	Perempuan	29	48,3%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 31 orang (51,7%) sedangkan perempuan sebanyak 29 orang (48,3%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<25 tahun	2	3,3%
2	25-35 tahun	18	30,0%
3	36-45 tahun	25	41,7%
4	> 45 tahun	15	25,0%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia antara <25 tahun sebanyak 2 orang (3,3%), yang memiliki usia 25-35 tahun sebanyak 18 orang (30,0%), yang memiliki usia 36-45 sebanyak 25 orang (41,7%) dan untuk usia >45 tahun sebanyak 15 orang (25,0%).

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	7	11,7%
2	Diploma	3	5,0%
4	Sarjana	50	83,3%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan di atas diketahui bahwa sebagian besar responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu Pendidikan SLTA sebanyak 7 orang (11,7%), Diploma sebanyak 3 orang (5,0%), pendidikan sarjana sebanyak 50 orang (83,3%) Dari data tersebut dapat diketahui bahwa berdasarkan pendidikan terakhir responden didominasi oleh pendidikan sarjana sebanyak 50 orang atau 83,3%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.2.1 Budaya Kerja (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Budaya Kerja yang dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4. 4 Skor Angket Untuk Budaya Kerja (X1)

No Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	46,7	28	46,7	4	6,7	0	0	0	0	60	100%
2	28	46,7	28	46,7	4	6,7	0	0	0	0	60	100%
3	27	45,0	30	50,0	2	3,3	1	1,7	0	0	60	100%
4	28	46,7	28	46,7	3	5,0	1	1,7	0	0	60	100%
5	21	35,0	34	56,7	5	8,3	0	0	0	0	60	100%
6	28	46,7	28	46,7	2	3,3	2	3,3	0	0	60	100%
7	21	35,0	34	56,7	5	8,3	0	0	0	0	60	100%
8	28	46,7	28	46,7	2	3,3	2	3,3	0	0	60	100%

Sumber: Hasil Penelitian Angket Tahun (2023)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai beriku:

- 1) Jawaban responden tentang Saya selalu jujur dalam bekerja di kantor, sebagian menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang sebesar 46,7%. Dan sebagian menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 46,7%.
- 2) Jawaban responden tentang Pegawai selalu patuh terhadap semua aturan yang telah di tetapkan oleh kantor, sebagian menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang sebesar 46,7%. Dan sebagian menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 46,7%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya mematuhi peraturan yang ada diinstansi, sebagian besar menjawab sangat sebanyak 30 orang sebesar 50%.
- 4) Jawaban responden tentang Setiap bekerja Saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi, sebagian menjawab

sangat setuju sebanyak 28 orang sebesar 46,7%. Dan sebagian menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 46,7%.

- 5) Jawaban responden tentang Saya selalu mengutamakan bahasa yang sopan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 34 orang sebesar 56,7%.
- 6) Jawaban responden tentang Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, sebagian menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang sebesar 46,7%. Dan sebagian menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 46,7%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya rela bekerja lembur demi menyelesaikan kewajiban kerja dikantor, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 34 orang sebesar 56,47%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dan mendorong semangat kerja serta kegiatan Saya untuk tetap bekerja dengan baik, sebagian menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 46,7%. Dan sebagian menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 46,7%.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas semua pernyataan untuk variabel budaya kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil responden bahwa pegawai selalu patuh terhadap semua aturan yang telah ditetapkan oleh kantor, Setiap bekerja Saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi, Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan responden merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dan mendorong semangat kerja serta kegiatan Saya untuk tetap bekerja dengan baik

4.1.2.2 Kompensasi (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kompensasi yang dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4. 5
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel
Kompensasi

No Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	46,7	29	48,3	1	1,7	2	3,3	0	0	60	100%
2	24	40,0	33	55,0	3	5,0	0	0	0	0	60	100%
3	31	51,7	26	43,3	3	5,0	0	0	0	0	60	100%
4	28	46,7	30	50,0	2	3,3	0	0	0	0	60	100%
5	25	41,7	31	51,7	4	6,7	0	0	0	0	60	100%
6	29	48,3	26	43,3	3	5,0	2	3,3	0	0	60	100%
7	24	40,0	32	53,3	4	6,7	0	0	0	0	60	100%
8	31	51,7	24	40,0	4	6,7	1	1,7	0	0	60	100%

Sumber: Hasil Penelitian Angket Tahun (2023)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Menurut Saya, gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan ekonomi, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 29 orang sebesar 48,3%.
- 2) Jawaban responden tentang Menurut Saya, gaji yang Saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya terima, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 33 orang sebesar 55%.
- 3) Jawaban responden tentang Menurut Saya, bonus yang diterima sesuai dengan prestasi kerja., sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang sebesar 51,7%.

- 4) Jawaban responden tentang Menurut saya, insentif yang diberikan bermanfaat untuk kehidupan pribadi, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 30 orang sebesar 50%.
- 5) Jawaban responden tentang Pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 31 orang sebesar 51,7%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja di kantor, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang sebesar 48,3%.
- 7) Jawaban responden tentang Kantor memberikan tunjangan uang makan, sebagian besar menjawab sebanyak 32 orang sebesar 53,3%.
- 8) Jawaban responden tentang Setiap tahun Saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang sebesar 51,7%.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas semua pernyataan untuk variabel Kompensasi. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan bahwa gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan ekonomi, gaji yang Saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya terima serta bermanfaat dan instansi memberikan tunjangan pada saat hari raya.

4.1.2.3 Disiplin Kerja (X3)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Disiplin Kerja yang dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4. 6 Skor Angket Untuk Disiplin Kerja (X3)

No Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	20,0	30	50,0	17	28,3	1	1,7	0	0	60	100%
2	8	13,3	38	63,3	11	18,3	3	5,0	0	0	60	100%
3	7	11,7	34	56,7	18	30,0	1	1,7	0	0	60	100%
4	16	26,7	31	51,7	12	20,0	1	1,7	0	0	60	100%
5	9	15,0	36	60,0	14	23,3	1	1,7	0	0	60	100%
6	14	23,3	36	60,0	10	16,7	0	0	0	0	60	100%
7	25	41,7	29	48,3	6	10,0	0	0	0	0	60	100%
8	27	45,0	29	48,3	4	6,7	0	0	0	0	60	100%

Sumber: Hasil Penelitian Angket Tahun (2023)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya hadir dikantor tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 30 orang sebesar 50,0%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa saya tidak pernah terlambat dalam bekerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 38 orang sebesar 63,3%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan kantor, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang sebesar 56,7%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan kantor, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 31 orang sebesar 51,7%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan kantor, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 36 orang sebesar 60,0%.

- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan kantor, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 36 orang sebesar 60%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan kantor, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 29 orang sebesar 48,3%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 29 orang sebesar 48,3%.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas semua pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa responden hadir dikantor tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan, selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan kantor dan menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan kantor serta mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan kantor.

4.1.2.4. Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kinerja Pegawai yang dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4. 7
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai

No Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	20,0	44	73,3	4	6,7	0	0	0	0	60	100%

2	17	28,3	38	63,3	3	5,0	2	3,3	0	0	60	100%
3	14	23,3	42	70,0	4	6,7	0	0	0	0	60	100%
4	47	78,3	9	15,0	3	5,0	1	1,7	0	0	60	100%
5	41	68,3	14	23,3	4	6,7	1	1,7	0	0	60	100%
6	43	71,7	13	21,7	3	5,0	1	1,7	0	0	60	100%
7	43	71,7	10	16,7	4	6,7	3	5,0	0	0	60	100%
8	11	18,3	44	73,3	5	8,3	0	0	0	0	60	100%

Sumber: Hasil Penelitian Angket Tahun (2023)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 44 orang sebesar 73,3%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 38 orang sebesar 63,3%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 42 orang sebesar 70%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang sebesar 78,3%.
- 5) Jawaban responden tentang Mutu dan kesempurnaan hasil kerja saya sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang sebesar 68,3%.
- 6) Jawaban responden tentang Kuantitas yang saya capai sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh kantor, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang sebesar 71,7%.

- 7) Jawaban responden tentang Saya dapat memahami setiap pekerjaan saya sendiri, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang sebesar 71,7%.
- 8) Jawaban responden tentang Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sudah optimal, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 44 orang sebesar 73,3%.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas semua pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai. Hal ini ditandai dapat dilihat bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi, dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien, mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan, Mutu dan kesempurnaan hasil kerja saya sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, kuantitas yang Dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh kantor

4.2 Analisis Data

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data kualitatif kuesioner tersebut dijadikan data bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan data mentah dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Dalam bagian ini, data-data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan deskripsi data akan dianalisis.

Terdapat dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Selanjutnya analisis model struktural (inner model), yakni koefisien

determinasi (R-square); F-square; pengujian hipotesis yakni pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan *total effect* (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

4.2.1. Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Cooper dan Schindler (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32) menjelaskan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur dan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Analisis model pengukuran *measurement model analysis* menggunakan 2 pengujian, yaitu : realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

4.2.1.1 *Construct Reliability and Validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai

loading > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas.

Tabel 4. 8 Hasil Outer Loading

	Budaya Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja (Y)	Kompensasi (X2)
X1.1	0,813			
X1.2	0,859			
X1.3	0,791			
X1.4	0,790			
X1.5	0,790			
X1.6	0,872			
X1.7	0,874			
X1.8	0,710			
X2.1				0,673
X2.2				0,767
X2.3				0,698
X2.4				0,851
X2.5				0,823
X2.6				0,884
X2.7				0,884
X2.8				0,863
X3.1		0,630		
X3.2		0,733		
X3.3		0,762		
X3.4		0,849		
X3.5		0,851		
X3.6		0,871		
X3.7		0,774		
X3.8		0,616		
Y1.1			0,760	
Y1.2			0,613	
Y1.3			0,789	
Y1.4			0,656	
Y1.5			0,664	
Y1.6			0,714	
Y1.7			0,755	
Y1.8			0,686	

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian validitas *outer loading* di atas diperoleh hasil bahwa dari pengujian item penelitian yang dilakukan kepada

60 orang responden diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Budaya Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai memenuhi standar validitas dengan nilai di atas 0.6 untuk setiap item pertanyaan dalam penelitian.

Uji reliabilitas konstruk dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability*. Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus $> 0,6$. Berikut ini hasil pengujian *Cronbach's alpha*.

Tabel 4. 9 Hasil Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Budaya Kerja (X1)	0,858
Disiplin Kerja (X3)	0,837
Kinerja (Y)	0,654
Kompensasi (X2)	0,815

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Cronbach Alpha* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Budaya Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai memenuhi asumsi pengujian reliabilitas. Berikut ini hasil pengujian *composite reliability*.

Tabel 4. 10 Hasil Composite Reliability

	Composite Reliability
Budaya Kerja (X1)	0,761
Disiplin Kerja (X3)	0,855
Kinerja (Y)	0,759
Kompensasi (X2)	0,866

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Composite Reliability* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Budaya Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai memenuhi asumsi pengujian reliabilitas.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Ghozali (2013 Hal 212) menyatakan bahwa validitas diskriminan adalah sebagai suatu ujian dapat melakukan untuk diukur perbedaan dari dua variabel yang kemiripan dengan konseptual. Validitas diskriminan di nilai berdasarkan nilai AVE dengan korelasi antar konstruk atau variable laten. Variabel laten dikatakan memiliki validitas diskriminan yang tinggi jika nilai AVE (*Average Variance Extracted*) direkomendasikan $\geq 0,5$.

Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Average Variance Extracted

	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Kerja (X1)	0,462
Disiplin Kerja (X3)	0,438
Kinerja (Y)	0,379
Kompensasi (X2)	0,492

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* telah memenuhi kriteria yang nilainya lebih dari 0,3. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian memenuhi kriteria pengujian validitas diskriminan dan variabel Budaya Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai telah memenuhi asumsi pengujian validitas diskriminan.

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: *R-Square*; *F-Square* dan *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 Hasil R-Square

Kriteria dari *R-Square* adalah:

1. Jika nilai (*adjusted*) = 0.75 → model adalah substansial (kuat);
2. Jika nilai (*adjusted*) = 0.50 → model adalah moderate (sedang);
3. Jika nilai (*adjusted*) = 0.25 → model adalah lemah (rendah)

Tabel 4. 12 Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0,879	0,727

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil pengujian nilai *R-Square Adjust* diperoleh hasil bahwa model jalur adalah 0,727. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu Budaya Kerja dan Kompensasi dalam menjelaskan vaiabel Y yaitu kinerja adalah sebesar 72,7% dengan demikian model tergolong substansial (tinggi).

4.2.2.2 Hasil Uji F-Square

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, Manurung, & Sastriawan, 2016).

Kriteria *F-Square* yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0.02 → Efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4. 13 Hasil F-Square

	Budaya Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja (Y)	Kompensasi (X2)
Budaya Kerja (X1)			0,010	
Disiplin Kerja (X3)			0,012	
Kinerja (Y)				
Kompensasi (X2)			0,493	

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai nilai *F-Square* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai 0,010, maka efek yang rendah atau moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai 0.012, maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai 0,493, maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian Hipotesis mengandung tiga analisis, antara lain: *direct effect*, *indirect effect* dan *total effect*.

4.2.3.1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.
2. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan dan jika nilai P- Values > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi et al., 2014).

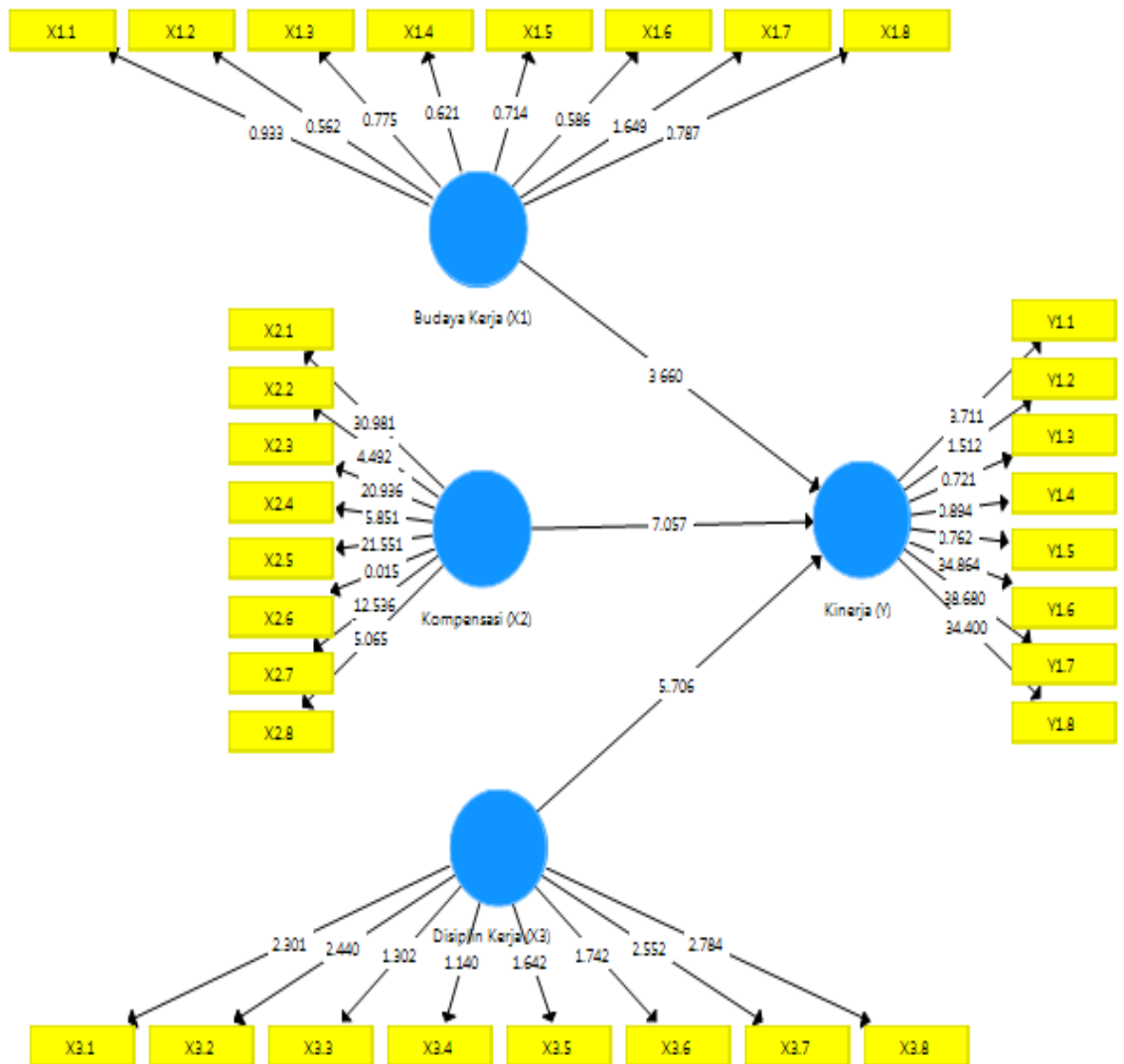
Tabel 4. 14 Hasil Jalur (Hipotesis)

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	3,660	0,002
Disiplin Kerja (X3) -> Kinerja (Y)	5,706	0,000
Kompensasi (X2) -> Kinerja (Y)	7,057	0,000

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil koefisien jalur (*path coefficient*) diperoleh hasil bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *T-statistic*), antara lain:

1. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,002. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin meningkat Budaya Kerja seorang terhadap seorang pegawai, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,002 > 0,05$, dengan demikian Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin rendah Kompensasi, maka semakin rendah pula Kinerja Pegawai. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 > 0,05$, dengan demikian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin Kerja yang dimiliki seorang pegawai, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai tersebut. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar 4.1. Hasil Path Analysis

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2023

4.3. Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil secara langsung sebesar

3,660 dengan angka signifikan 0,002. Hal ini menunjukkan semakin tinggi budaya kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.

Semakin baik budaya kerja yang dipraktikkan oleh seluruh pegawai, maka semakin baik pula kinerja mereka dalam bekerja. Lebih lanjut, temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Artinya, semakin banyak budaya kerja yang diterapkan di tempat kerja, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

Kajian tentang budaya kerja pegawai dan kinerja pegawai yang dilakukan oleh Edi Sutarno (Faizal et al., 2019) menemukan bahwa budaya kerja pegawai sangat berhubungan langsung dengan kinerja. Budaya kerja seorang pegawai dirasakan langsung oleh pegawai tersebut dan dapat melemahkan atau meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperjelas faktor mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian yang dilakukan penulis menguatkan temuan peneliti sebelumnya bahwa budaya kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel lainnya.

4.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil secara langsung sebesar 7,057 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Kompensasi seseorang maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Kompensasi merupakan unsur pendukung untuk peningkatan kualitas kerja pekerja dalam lingkup tanggung jawab dan kewenangan yang dilimpahkan oleh pemerintah. Kompensasi dapat dijadikan ukuran kinerja setiap pegawai dalam

sistem pemerintahan yang ada. Hadiah dapat meningkatkan kinerja pekerjaan dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, badan publik harus memperhatikan ketentuan remunerasi yang sesuai dan adil. Ketika karyawan merasa gajinya tidak sepadan dengan kinerjanya, maka motivasi dan kepuasan kerjanya cenderung menurun.

Dari pernyataan diatas sejalan dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mundakir, 2018) menunjukkan Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompensasi maka kepuasan kerja karyawan semakin baik dan positif. Sebaliknya, upah yang lebih rendah menyebabkan kepuasan kerja yang lebih rendah.

4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil secara langsung sebesar 5,706 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin baik disiplin Kerja seseorang maka akan semakin baik kinerja pegawai.

Disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap aturan kerja dan merupakan bentuk tanggung jawab pribadi terhadap organisasi dan perusahaan, aturan tersebut harus ditaati bagi setiap karyawan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Holil dan Suryanth berpendapat bahwa dari sudut pandang organisasi, disiplin kerja dirumuskan sebagai kepatuhan semua anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi, yang terwujud dalam sikap, perilaku, dan perilaku yang sesuai.

Disiplin sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, karena merupakan ketaatan dan kesediaan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan.

Sikap disiplin harus dimiliki oleh setiap pegawai tanpa ada rasa keterpaksaan dan juga pengawasan oleh pimpinan organisasi.

Dari uraian diatas sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Suarez, 2015) Disiplin Kerja secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik dan hasil penilaian tentang Kinerja Karyawan secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. Kemudian terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Ada pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara
2. Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara
3. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai instansi harus memiliki budaya kerja yang baik serta kedisiplinan kerja yang baik pula untuk dapat mendukung satu sama lain. Karena kinerja di Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara dinilai masih cukup yang artinya perlu peningkatan dari sisi kinerja pegawai yang meliputi budaya kerja dan disiplin kerja yang sangat baik serta faktor-faktor lain juga harus diperhatikan untuk mencapai hasil kinerja yang lebih baik bagi karyawan dan perusahaan

2. Budaya organisasi pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara dinilai sudah berjalan dengan baik. Budaya baik yang dianut oleh instansi kepada setiap pegawai yaitu dengan melakukan sosialisasi yang baik dan menyampaikan nilai yang dikehendaki dalam bahasa yang dianut oleh kebanyakan pegawai. Menyemangati pegawai dengan pernyataan positif tentang kemampuan mereka dalam mengemban nilai yang dianut bersama. Dengan mengenal budaya organisasi, akan memudahkan manajemen mengambil keputusan baik strategis maupun operasional. Budaya perusahaan yang dilaksanakan dengan baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mengarah ke budaya organisasi yang baik.
3. Disiplin kerja pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara dinilai sudah berjalan dengan baik, guna terus memberikan layanan yang terbaik untuk konsumen (masyarakat) diharapkan pegawai terus meningkatkan disiplin kerja untuk menjaga stabilitas hasilnya kerja pegawai dan menjadikan disiplin kerja kearah yang sangat baik.
4. Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara harus lebih memperhatikan dalam pemberian kompensasi insentif, agar dengan pemberian kompensasi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawannya selain itu dilihat juga pembagiannya sudah teratur atau belum dan jumlah yang diberikan sudah tepat atau tidak.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel terikat, yaitu Budaya Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja

sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai seperti pengawasam lingkungan kerja, pelatihan dan sebagainya.

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 11(1), 133–140.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93. <https://greenpub.org/jim/article/view/16>
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect Of Compensation And Discipline On Employee Performance. *Proceeding Of The 3rd International Conference On Accounting, Business & Economics (Uii-Icabe 2019)*, 1(1), 263–276.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global Media (Pt.Gm) Bandung. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/Mea.Vol3.Iss2.Pp18>
- Bagia, S. I. Wayan, & Cipta, W. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–16. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>
- Burhanuddin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206.
- Deikme, P. (2013). Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Emba*, 1(3), 980–986.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.

- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Eba Journal: Journal Economics, Bussines And Accounting*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32492/Eba.V5i1.706>
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/Jimb.V21i1.4181>
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(02), 144–150.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Akmami*, 1(3), 209–219.
- Hasibuan, A. G., & Chandra, D. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bkkbn Medan Sumatera Utara Andre. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 1–18.
- Hatalea, A., Rusmiwari, S., & Aminulloh, A. (2014). Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kelurahan Mojolangu, Malang. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tribhuwana Tungadewi*, 3(2), 6–10.
- Hidayat, A. (2017). Budaya Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pt.Trijaya Medika Farma: Motivasi Sebagai Moderator. *Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 66–86.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/Sm.V7i1.2277>
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. A., & Gultom, P. (2017). The Influence Of Compensation, Organizational Culture And Work Ethics Islamic Law On Job Satisfaction And Its Influence On Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.

- Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya Dinus. *Jurnal Administrasi Bisnis* 2016, 2(1), 1–10.
- Lubis, T., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Akmami (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Mundakir, M., & Zainuri, Z. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (Bmaj)*, 1(1), 37–48.
- Nabawai, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/Jin.V3i1.361>
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R., & Sambul, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Up3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70–77
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4681>
- Purwaningrum, E. Lystianti, Al Musadieg, M., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Aggiomultimex) Erlinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 8(2), 1–10
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 59–69.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/Ama.V11i1.160>

- Saragih, I. S., & Suhendro, D. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Budaya Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 44–52. <https://doi.org/10.21831/Jamp.V8i1.29654>
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214. <https://doi.org/10.17509/Jpm.V1i1.3389>
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administra- Si Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/10.22225/Jj.3.2.130.64-75>
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 1(4), 1245–12
- Siregar, M. A. R., Marbun, P., & Syaputri, Yu. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 101–110. <http://www.jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi/article/view/37>
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sukses Expamet. *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (Jehss)*, 3(2), 479–486.
- Sumardin, S., & Nabella, S. D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Bening*, 7(2), 316–328.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review*, 4(8), 1–12.
- Syahptra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3364>
- Wahyudi, W. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management And Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.37481/Sjr.V2i3.84>
- Zulkifli, A. A., Pananrangi, R., & Ilyas, G. B. (2019). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Pariwisata Makassar. *Yume : Journal Of Management*, 2(1), 1–25.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DPRD TK I SUMATERA UTARA

Nama Responden :

Jenis Kelamin : Laki- Laki Perempuan

Usia : < 25 tahun 25-35 tahun 36-45 tahun
 >45 tahun

Tingkat Pendidikan : SLTA Diploma Sarjana

Petunjuk Pengisian :

Berilah tanda (✓) pada salah satu pilihan yang tersedia sesuai dengan pendapat anda dan yang dialami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel. Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut:

SS =Sangat setuju (5 point)

S =Setuju (4 point)

KS = Kurang Setuju (3 point)

TS = Tidak Setuju (2 point)

STS = Sangat Tidak Setuju (1 point)

1. BUDAYA KERJA (X1)

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	PENILAIAN				
			SS	S	KS	TS	STS
1	Kebiasaan	Saya selalu jujur dalam bekerja di kantor					
2		Pegawai selalu patuh terhadap semua aturan yang telah di tetapkan oleh kantor					
3	Peraturan	Saya mematuhi peraturan yang ada diinstansi					
4		Setiap bekerja Saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi					
5	Nilai-Nilai	Saya selalu mengutamakan bahasa yang Sopan					
6		Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.					
7	Perhatian pada setiap masalah	Saya rela bekerja lembur demi menyelesaikan kewajiban kerja dikantor					
8		Saya merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dan mendorong semangat kerja serta kegiatan Saya untuk tetap bekerja dengan baik					

2. KOMPENSASI (X2)

NO	IDIKATOR	PERNYATAAN	PENILAIAN				
			SS	S	KS	TS	STS
1	Upah dan gaji	Menurut Saya, gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan ekonomi					
2		Menurut Saya, gaji yang Saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya Terima					
3	Insentif	Menurut Saya, bonus yang diterima sesuai dengan prestasi kerja.					
4		Menurut saya, insentif yang diberikan bermanfaat untuk kehidupan pribadi.					
5	Keadilan	Pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi					
6		Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja di kantor					
7	Penghargaan	Kantor memberikan tunjangan uang Makan					
8		Setiap tahun Saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya					

3. DISIPLIN KERJA

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	PENILAIAN				
			SS	S	KS	TS	STS
1	Kehadiran	Saya hadir dikantor tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan					
2		Saya merasa bahwa saya tidak pernah terlambat dalam bekerja					
3	Ketaatan terhadap peraturan kerja	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan kantor					
4		Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan kantor					
5	Ketaatan terhadap standart kerja	Saya selalu menggunakan tanda pengenalan pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan kantor					
6		Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan kantor					
7	Tingkat kewaspadaan	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan kantor					
8		Saya bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan					

4. KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	PENILAIAN				
			SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas pekerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
2		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.					
3	Kuantitas Pekerjaan	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.					
4		Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.					
5	Dapat diandalkan	Mutu dan kesempurnaan hasil kerja saya sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan					
6		Kuantitas yang saya capai sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh kantor					
7	Efisiensi Tugas	Saya dapat memahami setiap pekerjaan saya sendiri					
8		Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sudah Optimal					

TABULASI JAWABAN KUESIONER RESPONDEN

1. BUDAYA KERJA

No	Budaya Kerja (X1)								Jlh
1	5	5	5	5	4	4	4	4	36
2	4	4	4	5	4	4	4	4	33
3	4	5	5	4	4	4	4	4	34
4	5	4	4	5	5	5	5	5	38
5	3	5	4	5	4	5	4	5	35
6	4	4	4	5	5	4	5	4	35
7	5	4	5	5	4	5	4	5	37
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	5	5	4	5	4	5	4	36
10	4	5	4	5	5	4	5	4	36
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	5	4	5	5	5	5	37
13	5	5	4	5	5	5	5	5	39
14	4	5	4	4	5	4	5	4	35
15	4	4	5	4	4	4	4	4	33
16	4	5	4	4	4	5	4	5	35
17	5	4	5	5	5	4	5	4	37
18	5	5	4	4	4	5	4	5	36
19	4	5	4	4	4	4	4	4	33
20	5	4	5	5	4	4	4	4	35
21	4	5	5	5	4	5	4	5	37
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	5	5	5	5	5	4	5	4	38
24	5	4	5	4	5	4	5	4	36
25	5	5	4	5	5	5	5	5	39
26	5	5	5	5	4	5	4	5	38
27	4	5	5	5	5	4	5	4	37

28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	5	4	4	4	4	5	4	5	35
30	5	4	5	5	5	5	5	5	39
31	5	4	5	5	4	5	4	5	37
32	4	4	4	4	4	5	4	5	34
33	4	5	5	5	4	4	4	4	35
34	5	5	5	4	4	4	4	4	35
35	5	5	4	5	4	5	4	5	37
36	5	4	5	3	5	5	5	5	37
37	4	4	4	4	4	5	4	5	34
38	5	4	4	4	5	4	5	4	35
39	5	5	4	5	5	5	5	5	39
40	5	5	5	5	4	5	4	5	38
41	5	4	5	4	4	2	4	2	30
42	4	3	4	2	4	2	4	2	25
43	3	4	2	5	4	5	4	5	32
44	4	4	5	4	5	4	5	4	35
45	3	5	5	5	5	5	5	5	38
46	5	3	5	3	3	5	3	5	32
47	4	5	4	5	4	4	4	4	34
48	5	4	3	5	3	5	3	5	33
49	5	5	5	4	5	4	5	4	37
50	5	4	4	3	4	3	4	3	30
51	5	4	5	4	4	5	4	5	36
52	4	5	4	5	4	4	4	4	34
53	4	5	4	4	4	4	4	4	33
54	4	5	4	5	4	5	4	5	36
55	3	4	4	4	3	4	3	4	29
56	4	3	4	4	3	4	3	4	29
57	4	4	5	4	4	5	4	5	35
58	5	5	4	4	5	5	5	5	38

59	4	3	3	4	4	3	4	3	28
60	4	4	4	4	3	4	3	4	30

2. KOMPENSASI

No	Kompensasi (X2)								Jlh
1	4	4	5	5	4	4	4	5	35
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	5	4	3	5	4	5	4	3	33
6	4	5	4	4	5	4	5	4	35
7	5	5	5	4	4	5	5	5	38
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	5	4	5	5	4	5	4	36
10	4	4	4	5	5	4	4	4	34
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	5	4	4	4	5	5	4	4	35
13	5	4	5	5	5	5	4	5	38
14	4	4	4	5	5	4	4	4	34
15	4	5	4	4	4	4	5	4	34
16	5	4	4	5	4	5	4	4	35
17	4	4	5	4	5	4	4	5	35
18	5	4	5	5	4	5	4	5	37
19	4	5	4	5	4	4	5	4	35
20	4	4	5	4	4	4	4	5	34
21	5	5	4	5	4	5	5	4	37
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	4	4	5	5	5	4	4	5	36
24	4	5	5	4	5	4	5	5	37
25	5	4	5	5	5	5	4	5	38

26	5	5	5	5	4	5	5	5	39
27	4	4	4	5	5	4	4	4	34
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	5	4	5	4	4	5	4	5	36
30	5	5	5	4	5	5	5	5	39
31	5	4	5	4	4	5	4	5	36
32	5	4	4	4	4	5	4	4	34
33	4	4	4	5	4	4	4	4	33
34	4	5	5	5	4	4	5	5	37
35	5	5	5	5	4	5	5	5	39
36	5	4	5	4	5	5	4	5	37
37	5	5	4	4	4	5	5	4	36
38	4	4	5	4	5	4	4	5	35
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	5	5	5	5	4	5	5	5	39
41	2	4	5	4	4	2	4	5	30
42	2	3	4	3	4	2	3	4	25
43	5	5	3	4	4	5	5	3	34
44	4	3	4	4	5	4	3	4	31
45	5	5	3	5	5	5	5	3	36
46	5	5	5	3	3	5	5	5	36
47	4	5	4	5	4	4	5	4	35
48	5	4	5	4	3	5	4	5	35
49	4	4	5	5	5	4	4	5	36
50	3	5	5	4	4	3	5	5	34
51	4	5	5	5	4	5	4	5	37
52	4	4	4	4	3	4	3	4	30
53	4	4	5	5	5	3	4	2	32
54	5	5	4	4	3	4	4	5	34
55	4	3	5	4	5	3	5	5	34
56	5	4	4	4	5	5	3	5	35
57	5	5	4	5	5	4	5	4	37

25	5	4	5	4	3	5	4	5	35
26	3	5	5	4	4	4	5	5	35
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	4	4	3	4	4	5	5	4	33
29	4	3	3	4	3	4	4	4	29
30	5	4	4	5	4	4	4	4	34
31	3	4	4	4	4	4	4	4	31
32	4	3	2	4	4	3	4	4	28
33	4	3	4	4	4	4	4	5	32
34	4	2	3	4	4	4	5	5	31
35	4	4	4	4	4	4	3	5	32
36	4	4	4	4	3	4	4	4	31
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	3	4	3	5	5	5	4	4	33
39	4	4	4	4	4	4	4	5	33
40	4	4	4	4	4	4	4	5	33
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	3	4	3	5	4	4	4	3	30
43	3	2	4	4	4	4	3	4	28
44	4	5	4	4	4	4	4	4	33
45	4	5	4	4	4	4	4	5	34
46	4	4	4	5	4	4	5	3	33
47	3	2	4	5	2	5	5	5	31
48	3	3	3	3	4	3	4	4	27
49	5	4	4	5	4	5	5	5	37
50	4	4	4	4	3	4	5	4	32
51	4	4	3	4	5	4	5	4	33
52	4	4	4	4	3	5	5	4	33
53	4	4	4	5	4	4	5	4	34
54	5	4	3	4	4	4	5	5	34
55	4	4	3	3	4	4	5	5	32

56	4	4	4	3	5	4	5	3	32
57	3	3	4	5	3	5	5	4	32
58	3	4	4	5	4	4	4	3	31
59	4	5	4	4	4	4	5	5	35
60	4	4	4	3	4	4	5	4	32

4. KINERJA PEGAWAI

No	Kinerja Pegawai (Y)								Jlh
1	4	4	4	5	5	5	5	4	36
2	4	4	4	5	5	5	5	4	36
3	4	4	4	5	5	5	5	4	36
4	4	4	4	5	5	5	5	4	36
5	4	4	4	5	5	5	5	4	36
6	4	4	4	5	5	5	5	4	36
7	4	4	4	5	5	5	5	4	36
8	4	4	4	5	5	5	5	4	36
9	4	4	4	5	5	5	5	4	36
10	4	4	4	5	5	5	5	4	36
11	4	4	4	5	5	5	5	4	36
12	4	4	4	5	5	5	5	4	36
13	4	4	4	5	5	5	5	4	36
14	4	4	4	5	5	5	5	4	36
15	4	4	4	5	5	5	5	4	36
16	4	4	4	5	5	5	5	4	36
17	4	4	4	5	5	5	5	4	36
18	4	4	4	5	5	5	5	4	36
19	4	4	4	5	5	5	5	4	36
20	4	4	4	5	5	5	5	4	36
21	4	4	4	5	5	5	5	4	36

22	4	4	4	5	5	5	5	4	36
23	4	4	4	5	5	5	5	4	36
24	4	4	4	5	5	5	5	4	36
25	4	4	4	5	5	5	5	4	36
26	4	4	4	5	5	5	5	4	36
27	4	4	4	5	5	5	5	4	36
28	4	4	4	5	5	5	5	4	36
29	4	4	4	5	5	5	5	4	36
30	5	5	5	5	4	5	5	5	39
31	4	5	4	5	4	5	5	4	36
32	4	5	4	4	4	4	4	4	33
33	4	4	4	4	5	5	5	4	35
34	4	4	5	5	5	5	4	4	36
35	4	5	5	5	5	4	5	4	37
36	5	5	4	5	4	5	3	5	36
37	4	5	5	4	4	4	4	4	34
38	5	4	4	5	4	4	4	5	35
39	5	5	5	5	5	4	5	5	39
40	4	5	5	5	5	5	5	4	38
41	4	2	4	5	4	5	4	4	32
42	4	2	3	4	3	4	2	4	26
43	4	5	5	3	4	2	5	4	32
44	5	4	3	4	4	5	4	5	34
45	5	5	5	3	5	5	5	5	38
46	3	5	5	5	3	5	3	3	32
47	4	4	5	4	5	4	5	4	35
48	3	5	4	5	4	3	5	3	32
49	5	4	4	5	5	5	4	5	37
50	4	3	5	5	4	4	3	4	32

51	4	5	4	5	4	4	2	5	33
52	3	4	3	4	2	4	2	4	26
53	5	3	4	2	5	4	5	4	32
54	3	4	4	5	4	5	4	5	34
55	5	3	5	5	5	5	5	3	36
56	5	5	3	5	3	3	5	3	32
57	5	4	5	4	5	4	4	4	35
58	4	5	4	3	5	3	5	3	32
59	4	5	5	5	4	5	4	5	37
60	5	5	4	4	3	4	3	5	33

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	31	51,7%
2	Perempuan	29	48,3%
Jumlah		60	100%

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<25 tahun	2	3,3%
2	25-35 tahun	18	30,0%
3	36-45 tahun	25	41,7%
4	> 45 tahun	15	25,0%
Jumlah		60	100%

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	7	11,7%
2	Diploma	3	5,0%
4	Sarjana	50	83,3%
Jumlah		60	100%

Distribusi Jawaban Responden Variabel X1

P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,7	6,7	6,7
	4,00	28	46,7	46,7	53,3
	5,00	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,7	6,7	6,7
	4,00	28	46,7	46,7	53,3
	5,00	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	2	3,3	3,3	5,0
	4,00	30	50,0	50,0	55,0
	5,00	27	45,0	45,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	3	5,0	5,0	6,7
	4,00	28	46,7	46,7	53,3
	5,00	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	8,3	8,3	8,3
	4,00	34	56,7	56,7	65,0
	5,00	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,3	3,3	3,3

	3,00	2	3,3	3,3	6,7
	4,00	28	46,7	46,7	53,3
	5,00	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	8,3	8,3	8,3
	4,00	34	56,7	56,7	65,0
	5,00	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,3	3,3	3,3
	3,00	2	3,3	3,3	6,7
	4,00	28	46,7	46,7	53,3
	5,00	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Distribusi Jawaban Responden Variabel X2

P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,3	3,3	3,3
	3,00	1	1,7	1,7	5,0
	4,00	29	48,3	48,3	53,3
	5,00	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	5,0	5,0	5,0
	4,00	33	55,0	55,0	60,0
	5,00	24	40,0	40,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	5,0	5,0	5,0
	4,00	26	43,3	43,3	48,3
	5,00	31	51,7	51,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	3,3	3,3	3,3
	4,00	30	50,0	50,0	53,3
	5,00	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,7	6,7	6,7
	4,00	31	51,7	51,7	58,3
	5,00	25	41,7	41,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,3	3,3	3,3
	3,00	3	5,0	5,0	8,3

	4,00	26	43,3	43,3	51,7
	5,00	29	48,3	48,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	
P7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,7	6,7	6,7
	4,00	32	53,3	53,3	60,0
	5,00	24	40,0	40,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	4	6,7	6,7	8,3
	4,00	24	40,0	40,0	48,3
	5,00	31	51,7	51,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Distribusi Jawaban Responden Variabel X3

P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	17	28,3	28,3	30,0
	4,00	30	50,0	50,0	80,0
	5,00	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	5,0	5,0	5,0
	3,00	11	18,3	18,3	23,3
	4,00	38	63,3	63,3	86,7
	5,00	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	18	30,0	30,0	31,7
	4,00	34	56,7	56,7	88,3
	5,00	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	12	20,0	20,0	21,7
	4,00	31	51,7	51,7	73,3
	5,00	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	14	23,3	23,3	25,0
	4,00	36	60,0	60,0	85,0
	5,00	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	3,00	10	16,7	16,7	16,7
	4,00	36	60,0	60,0	76,7
	5,00	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	10,0	10,0	10,0
	4,00	29	48,3	48,3	58,3
	5,00	25	41,7	41,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,7	6,7	6,7
	4,00	29	48,3	48,3	55,0
	5,00	27	45,0	45,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Distribusi Jawaban Responden Variabel Y

P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,7	6,7	6,7
	4,00	44	73,3	73,3	80,0
	5,00	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,3	3,3	3,3
	3,00	3	5,0	5,0	8,3
	4,00	38	63,3	63,3	71,7
	5,00	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,7	6,7	6,7
	4,00	42	70,0	70,0	76,7
	5,00	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	3	5,0	5,0	6,7
	4,00	9	15,0	15,0	21,7
	5,00	47	78,3	78,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	4	6,7	6,7	8,3
	4,00	14	23,3	23,3	31,7
	5,00	41	68,3	68,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	3	5,0	5,0	6,7
	4,00	13	21,7	21,7	28,3
	5,00	43	71,7	71,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	5,0	5,0	5,0
	3,00	4	6,7	6,7	11,7
	4,00	10	16,7	16,7	28,3
	5,00	43	71,7	71,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

P8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	8,3	8,3	8,3
	4,00	44	73,3	73,3	81,7
	5,00	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

HASIL PENELITIAN

Hasil Outer Loading

	Budaya Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja (Y)	Kompensasi (X2)
X1.1	0,813			
X1.2	0,859			
X1.3	0,791			
X1.4	0,790			
X1.5	0,790			
X1.6	0,872			
X1.7	0,874			
X1.8	0,710			
X2.1				0,673
X2.2				0,767
X2.3				0,698
X2.4				0,851
X2.5				0,823
X2.6				0,884
X2.7				0,884
X2.8				0,863
X3.1		0,630		
X3.2		0,733		
X3.3		0,762		
X3.4		0,849		
X3.5		0,851		
X3.6		0,871		
X3.7		0,774		
X3.8		0,616		
Y1.1			0,760	
Y1.2			0,613	
Y1.3			0,789	
Y1.4			0,656	
Y1.5			0,664	
Y1.6			0,714	
Y1.7			0,755	
Y1.8			0,686	

Hasil Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Budaya Kerja (X1)	0,858
Disiplin Kerja (X3)	0,837
Kinerja (Y)	0,654
Kompensasi (X2)	0,815

Hasil Composite Reliability

	Composite Reliability
Budaya Kerja (X1)	0,761
Disiplin Kerja (X3)	0,855
Kinerja (Y)	0,759
Kompensasi (X2)	0,866

Hasil Pengujian Average Variance Extracted

	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Kerja (X1)	0,462
Disiplin Kerja (X3)	0,438
Kinerja (Y)	0,379
Kompensasi (X2)	0,492

Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0,879	0,727

Hasil F-Square

	Budaya Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja (Y)	Kompensasi (X2)
Budaya Kerja (X1)			0,010	
Disiplin Kerja (X3)			0,012	
Kinerja (Y)				
Kompensasi (X2)			0,493	

Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	3,660	0,002
Disiplin Kerja (X3) -> Kinerja (Y)	5,706	0,000
Kompensasi (X2) -> Kinerja (Y)	7,057	0,000

Gambar Outer Loading

