

PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA KERTA RAHARJA KABUPATEN TANGERANG

Darmadi¹, Ratna Sari²

Universitas Pamulang, Banten

dosen02445@unpam.ac.id¹, dosen02442@unpam.ac.id²

Submitted: 07th Nov 2021/ **Edited:** 20th Dec 2021/ **Issued:** 01st Jan 2022

Cited on: Darmadi, D., & Sari, R. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA KERTA RAHARJA KABUPATEN TANGERANG. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 123-132.

ABSTRACT

The regional drinking water company/ PDAM Tangerang district realizes the importance of performing employees. This is a necessity of the goals to be achieved. Therefore, this study was conducted to review what factors can affect the performance of PDAM Tangerang district employees. To test this phenomenon, a quantitative approach was used by distributing Likert-scale questionnaires. Based on Slovin's calculations, the number of samples obtained is 186 people. In distributing the questionnaire, a simple random technique was used. The results of the study suggest that the compensation variable is the most influential factor on the performance of PDAM Tangerang district employees, this confirms the importance of a good reward system, so that employee performance and productivity are maintained. In addition, the variables of culture and motivation partially and simultaneously have a significant effect on increasing performance. Implicitly, the existence of work values determined by the task execution method has a significant effect on improving performance. Likewise with the spirit of work, with a sense of pleasure and optimism, it gives birth to a good work pattern so that it has an impact on increasing the quantity and quality of work.

Keywords: Compensation, Organizational Culture, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja sekarang ini semakin pesat. Perusahaan atau instansi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitasnya dalam berbagai hal (Darmadi, 2020). Elemen yang perlu mendapatkan perhatian adalah bagaimana mendayagunakan dan mengembangkan unsur tenaga kerja atau pegawai sehingga pegawai tersebut dapat memberikan daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya (Handoko, 2018). Pegawai merupakan titik sentral dari produktivitas, itu disebabkan karna manusia (pegawai)

mempunyai daya yang paling dinamis dari fakta produktivitas organisasi perusahaan (Hasibuan, 2016; Manalu, 2018).

Berdasarkan data pra survei didapat data pengaduan pelanggan yang meningkat pada tahun 2019 hal tersebut diakibatkan oleh kualitas pelayanan yang buruk, Hal itu berdasarkan banyaknya kritik serta keluhan masyarakat sebagai pengguna jasa baik secara langsung maupun tidak langsung seperti kelambanan dalam menangani masalah, kurangnya tanggapan dalam keluhan masyarakat, dan lain sebagainya, Belum maksimalnya pelayanan itu tidak lepas dari faktor kompensasi, budaya organisasi dan motivasi terhadap pegawai, serta faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi menurunnya kinerja. Kinerja pegawai mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal tersebut akan terlihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Mangkunegara, 2019).

Berikut merupakan data pengaduan masyarakat atau pelanggan kepada PDAM Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang sebagai bukti adanya permasalahan mengenai kinerja pegawai menurun.

Tabel 1. Laporan Pengaduan Pelanggan s/d Bulan Desember 2021

Waktu	Jumlah Pelanggan	Jumlah Pengaduan	Pengaduan Terselesaikan	Selesai Bulan Terdahulu	Sisa Bulan Berjalan	Sisa Bulan Terdahulu
Januari	157.392	1230	1216	0	14	0
Februari	157.392	1871	1853	7	18	11
Maret	157.392	2027	2005	14	22	19
April	157.392	2053	2030	10	23	32
Mei	157.392	1783	1764	15	19	36
Juni	157.392	1812	1792	14	20	42
Juli	157.392	1433	1416	18	17	41
Agustus	157.392	2108	2087	23	21	39
September	157.392	1879	1864	25	15	29
Oktober	157.392	1807	1791	22	16	23
November	157.392	1467	1454	21	13	15
Desember	157.392	1233	1215	33	18	0

Sumber: Bag. Pengaduan pelanggan PDAM Tirta Kerta Raharja, 2021

Data di atas menjelaskan bahwa masih adanya pengaduan pelanggan yang tidak terselesaikan dengan tepat waktu pada setiap bulannya. Penyelesaian pengaduan yang tidak sesuai dengan target disebabkan oleh masih adanya pengumpulan dan penginputan informasi pemakaian air yang tidak tepat waktu, beban kerja yang tinggi serta masih rendahnya tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, Faktor lainnya adalah masih

adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan dapat dilihat pada tabel di atas sehingga penyelesaian pengaduan tidak sesuai target yang ditetapkan dan mengakibatkan pekerjaan yang terus bertambah di setiap bulannya sehingga pada akhir tahun beban kerja pegawai menjadi sangat tinggi, Masalah pengaduan ini menjadi salah satu hal yang menyebabkan kinerja pegawai menjadi menurun, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang masih menggunakan Penilaian kinerja pegawai yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri yang digunakan untuk menentukan kinerja pegawainya yang dapat dilihat pada .

Tabel 2. Hasil Penilaian Rata-rata Kinerja Pegawai

No	Unsur unsur	Target	2017		2018		2019	
			Angka	Ket	Angka	Ket	Angka	Ket
1	Kesetiaan	91	91	Amat Baik	91	Amat Baik	91	Amat Baik
2	Prestasi Kerja	85	81	Baik	81	Baik	80	Baik
3	Tanggung Jawab	85	80	Baik	79	Baik	79	Baik
4	Ketaatan	85	80	Baik	81	Baik	80	Baik
5	Kejujuran	85	81	Baik	80	Baik	81	Baik
6	Kerjasama	85	81	Baik	80	Baik	80	Baik
7	Prakarsa	85	80	Baik	81	Baik	81	Baik
8	Kepemimpinan	-	-		-	-	-	
	Jumlah	601	574		573		572	
	Rata-Rata	85,00	82	Baik	81,85	Baik	81,57	Baik

Sumber: PDAM Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata kinerja pegawai di PDAM Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang tahun 2019 sampai 2021 mengalami penurunan, Pada tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 0,15, pada tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 0,28. Pada beberapa indikator di tahun 2018 seperti indikator tanggung jawab turun sebesar 1,00, indikator kejujuran turun 1,00, dan pada indikator kerjasama turun sebesar 1,00, Sementara pada tahun 2020 indikator prestasi kerja turun sebesar 1,00, indikator ketaatan turun sebesar 1,00 yang menyatakan bahwa terdapat masalah, pada kinerja pegawai indikator yang digunakan mencakup kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa, Terindikasi bahwa pada tahun 2020 dan 2021 terdapat masalah pada kinerja pegawai, Penilaian kinerja dilakukan satu tahun sekali pada bulan Desember dan dinilai oleh atasan pejabat penilai yakni atasan dari pegawai struktural tersebut

Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara bekerja yang dilakukan para pegawai, dan membuat pegawai memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan (Nawawi, 2016). Budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektifitas pada organisasi. Budaya organisasi instansi/lembaga yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri pegawai sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan profesionalisme yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya (Rivai, 2017).

Berdasarkan data pra riset diketahui bahwa budaya organisasi yang ada pada pegawai masih belum optimal (Darmadi, 2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KI). Jika hal ini dibiarkan maka akan berpengaruh pada kinerja instansi untuk mencapai target yang ditetapkan, Budaya organisasi yang ada selama ini akan berfungsi efektif apabila para pegawai dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebebasan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab, Untuk menyusun sistem pemberian kompensasi yang adil, manajer perlu melakukan evaluasi pekerjaan. Dengan evaluasi, manajer berupaya mempertimbangkan dan mengukur masukan karyawan (keterampilan, usaha, tanggung jawab dan sebagainya) untuk menetapkan kinerja minimum dan merubah ukuran dalam satuan uang, Kompensasi juga merupakan pendorong utama pegawai untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa finansial para pegawai dapat memenuhi kebutuhannya”. Sehingga kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah data beberapa jenis kompensasi yang diberikan pada karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.

Berdasarkan data kompensasi yang diperoleh, menunjukkan terdapat permasalahan yang terkait dengan kompensasi yang dilihat dari gaji yang diberikan oleh perusahaan, namun dirasa masih kurang dibandingkan dengan kebutuhan pokok yang semakin meningkat setiap tahunnya tanpa disertai dengan pemberian bonus dan insentif perusahaan, Kurangnya perhatian atasan terhadap pemberian bonus menyebabkan karyawan menjadi lalai terhadap pekerjaannya, ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta timbulnya perilaku yang kurang loyal terhadap perusahaan yang menjadi salah satu faktor penurunan kepuasan kerja, Kompensasi yang tidak disertai

dengan bonus, insentif, tunjangan dan *reward* (penghargaan) yang cukup dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan sehingga menimbulkan masalah-masalah yang mengganggu jalannya perusahaan, Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurun yang diakibatkan oleh motivasi yang masih rendah, Motivasi dapat membantu kinerja pegawai, motivasi sangatlah penting bagi perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai karena motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi pegawai, agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Manusia atau pekerja pada umumnya akan bersemangat dan bergairah kerja serta mempunyai motivasi kerja yang baik .

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Menurut Handoko (2018:155) “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Menurut Mangkunegara (2019:83) “kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding dan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka”. Nawawi (2016:315) mengemukakan bahwa “kompensasi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja”.

Budaya Organisasi

Menurut Ashari (2020:202), “Budaya organisasi sebagai apa yang dirasakan pekerja dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola, keyakinan, nilai-nilai, dan harapan”. Menurut Habdullah, dkk. (2020:780), “Kultur/budaya Organisasi sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagai yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang di luar organisasi”. Menurut Damayanti & Ismiyati (2020:40), “budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:141), “motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”. Menurut Rivai (2017:455), motivasi kerja adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Kinerja

Menurut Hutami, dkk. (2020) “kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya”. Rivai (2017:269-270) menyatakan bahwa “kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

METODE PENELITIAN

Secara metodologis, penelitian dilakukan dengan kaidah-kaidah ilmiah yang berlaku, di antaranya:

1. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif
2. jumlah sampel yaitu sebanyak 186 karyawan
3. Pengumpulan data dilakukan secara langsung, melalui penyebaran kuesioner.
4. Skala instrumen penelitian adalah likert.
5. Metode penelitian adalah asosiatif.
6. Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang, Jalan Kisamaun No. 204 Kota Tangerang – Provinsi Banten.

HASIL PENELITIAN

Uji kebenaran dan kehandalan instrumen

Hasil uji SPSS menunjukkan seluruh kuesioner variabel kompensasi, budaya organisasi, motivasi dan kinerja menunjukkan nilai korelasi yang tinggi, tepatnya lebih besar dari kriteria 0,50. Hal ini mengisyaratkan, bahwa kuesioner telah sesuai dengan fenomena yang tengah diteliti. Kemudian dalam uji validitas, diperoleh nilai kehandalan lebih besar dari 0,80. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian

ini benar-benar layak untuk dijadikan data penelitian, dan dapat digunakan untuk analisis fenomena.

Uji Syarat Regresi

Data terlebih dahulu dianalisis dengan metode asumsi klasik, hal ini dilakukan sebagai cara ilmiah untuk meninjau kelayakan data dalam analisis regresi, di antaranya:

1. Data berdistribusi normal, karena memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov.
2. Data terhindar dari masalah multikolinearitas, karena nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1.
3. Data terbebas dari asumsi autokorelasi, dengan nilai DW lebih besar dari DU dan lebih kecil dari 4-DU.

Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Luaran SPSS mengemukakan informasi, bahwa pada saat kompensasi (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 26,245. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,588 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan kompensasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,588 satuan. Temuan ini menegaskan jika, pegawai mendapatkan timbal balik yang baik maka dapat meningkatkan peran kerja pegawai, bahkan akan terjadi optimalisasi kerja (Mulyah, dkk., 2020).

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Luaran SPSS menunjukkan hasil konstanta sebesar 24,508 nilai ini menunjukan bahwa pada saat budaya organisasi (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 24,508. koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,283 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,283 satuan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Luaran SPSS menunjukkan hasil konstanta sebesar 23,996 nilai ini menunjukan bahwa pada saat motivasi (X_3) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 23,996. koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,411 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,441 satuan. Penelitian yang dilakukan oleh Garaika (2020) menyatakan, motivasi adalah faktor psikologis yang

berperan sebagai stimulus terhadap diri pegawai untuk secara mandiri menjadi pribadi yang menyenangkan dengan memberikan hasil kerja yang maksimal.

Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja

Pegawai

Tabel 3. Analisis Simultan

Model	Nilai
Chi Square	4980,227
Mean Square	1660,076
F	112,758
Sig	0,000

Sumber: Data penelitian, 2021

Diperoleh nilai $F_{hitung} 112,758 > F_{tabel} 3,05$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, artinya kompensasi, budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. Analisis Determinan

Model	Nilai
R	0,806
R Square	0,650
Adjusted R Square	0,644

Sumber: Data penelitian, 2021

Dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,644 yang artinya secara simultan variabel kompensasi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan motivasi (X_3) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 64,4%, sedangkan sisanya sebesar 35,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 26,245 + 0,588X_1$. Nilai $t_{hitung} 10,196 > t_{tabel} 1,972$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Besarnya kontribusi variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 36,1%.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 24,508 + 0,283X_2$.

Nilai t_{hitung} 16,636 > t_{tabel} 1,972 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Besarnya kontribusi variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 60,1%.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 23,996 + 0,411X_3$. Nilai t_{hitung} 14,177 > t_{tabel} 1,972 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 52,2%.

DAFTARPUSTAKA

- Ashari, L. B. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PG. KEBON AGUNG. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 4(2), 194-209.
- Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33-49.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*.
- Darmadi, S. N. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DIVISILIKUID PADA PT.EAGLE INDO PHARMA-TANGERANG. *Jurnal Arastirma*.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 28-41.
- Habdullah, K., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA INSTANSI, TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN BOJONEGORO. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 774-788.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumer Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hutami, I. P., Semmaila, B., & Labbase, I. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(2), 158-165.
- Manalu, F. M. (2018). PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA. *EQUILIBIRIA*, 5(2).

- Mangkunegara, A. P. (2019). *Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: REFLIKA ADITAMA.
- Mulyah, S., Hermawati, A., & Saranani, F. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Kendari Ekspres. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 6(1), 61-72.
- Nawawi, H. (2016). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.