



**PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI
KERJA, EFESIENSI DAN EFEKTIVITAS TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

*Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi
Pada Minat Studi Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen*

Diajukan Oleh

PRABU FLEANDIKA RESGYANANDA

19.104535

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

2023

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER

**PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI
KERJA, EFESIENSI DAN EFEKTIVITAS TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL**

KABUPATEN JEMBER

Nama : Prabu Fleandika Resgyananda

NIM : 19.104535

Program Studi : Manajemen

Minat Studi : Manajemen Bisnis

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Asisten


Dr. Tamriatin Hidayah, S.E., M.P


Drs. Bagus Oomaruzzaman Ratu Edi, M.P

NIDN:000710660

NIDN:0716116003

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Dr. Tamriatin Hidayah, S.E., M.P
NIDN:000710660

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER**

**PENGARUH KUALITAS LAYANAN, HARGA DAN KEPUASAN
PELANGGAN TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN
(STUDI PADA PELANGGAN AUTO 2000 JEMBER)**

Telah dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi pada:

Hari/Tanggal : Sabtu , 04 Februari 2023

Jam : 09.00 WIB - 11.30 WIB

Tempat : ITS Mandala Jember

Disetujui oleh Tim Penguji Skripsi :

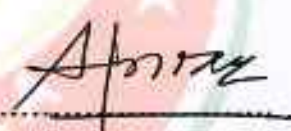
Dosen Penguji 1
(Dr. Hary Sulaksono, SE, MM)



Dosen Penguji 2
(Dra. Haifa, M.M.)



Dosen Penguji 3
(Dr. Yuniorita Indah Handayani, S.E., MBA)



Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
ITS Mandala Jember


Tamriatin Hidayat, S.E., M.P.
NIDN : 0007106601



Dr. Muhammad Firdaus, S.P.,
M.M., M.P., CIQAR
NIDN : 0008077101

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Prabu Fleandika Resgyananda
NIM : 19104535
Program Studi : Manajemen
Minat Studi : Manajemen Bisnis

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul : *PENGARUH BUDAYA KEJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI KERJA EFESIENSI DAN EFEKTIFITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN JEMBER* (Studi Kasus Pada Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember) merupakan hasil karya ilmiah yang saya buat sendiri. Apabila terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap menanggung risiko dibatalkannya skripsi yang saya buat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya dan sejujurnya.

Jember, 26 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,

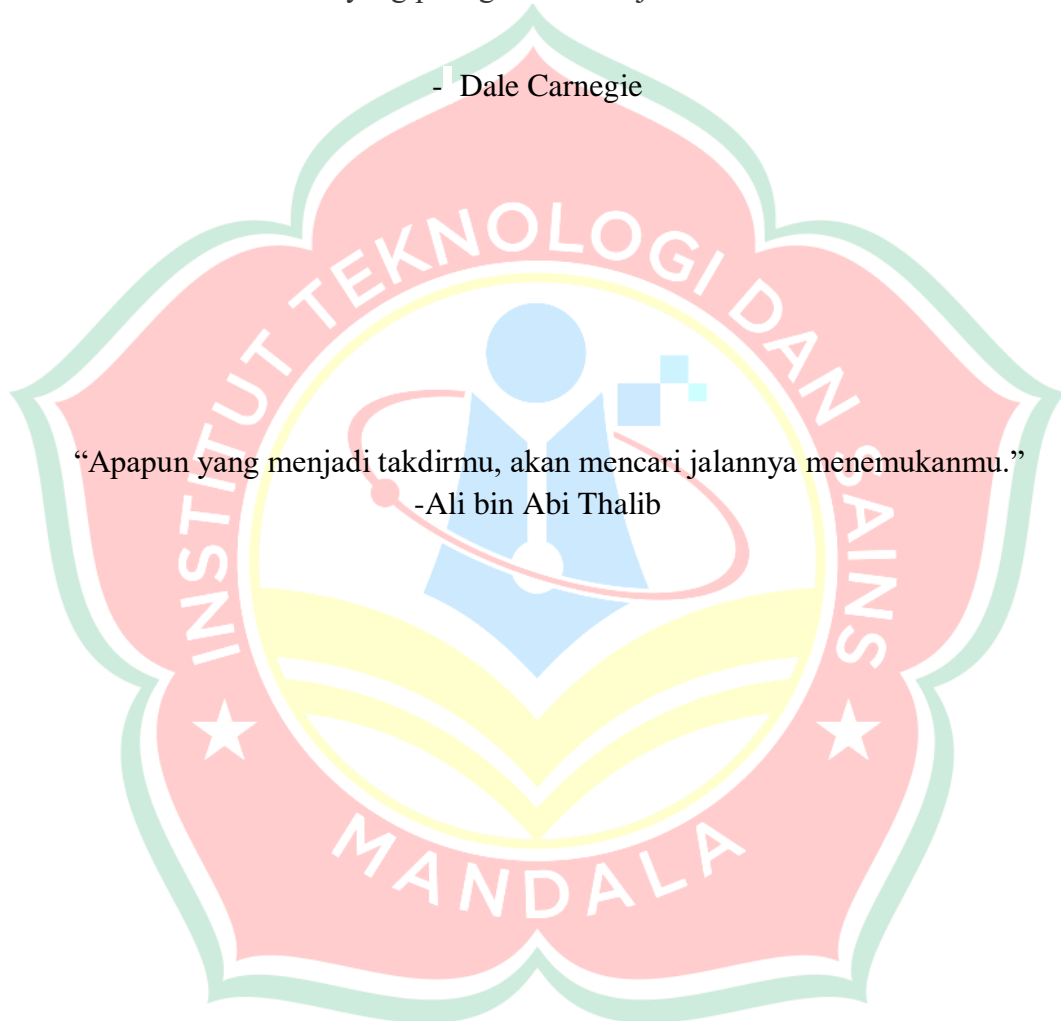


Prabu Fleandika Resgyananda

MOTTO

“Bangun kesuksesan dari kegagalan. Keputusan dan kegagalan adalah dua batu loncatan yang paling baik menuju kesuksesan.”

- Dale Carnegie



“Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya menemukanmu.”

-Ali bin Abi Thalib

“Jangan pergi mengikuti kemana jalan akan berujung. Buat jalanmu sendiri dan tinggalkanlah jejak.”

-Ralph Waldo Emerson

KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT atas karunia dan rahmat Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir skripsi dengan judul: *PENGARUH BUDAYA KEJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI KERJA EFESIENSI DAN EFEKTIFITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN JEMBER* (Studi Kasus Pada Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember) sebagai salah satu syarat untuk mencapai Sarjana S1 Manajemen pada Minat Studi Manajemen Pemasaran Program Studi Manajemen Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember.

Penulis menyadari penelitian ini jauh dari kata sempurna dan semua itu tidak lepas dari kodrat manusia penulis yang pasti memiliki kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Terdapat banyak pihak yang memberikan bantuan moril dan materil baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Dr. Suwignyo Widagdo, SE, MM, MP selaku Rektor Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember
2. Ibu Dr. Tamriatin Hidayah, SE, MP Selaku KA Prodi dan Selaku Dosen Pembimbing Utama Manajemen Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember.
3. Bapak Drs. Bagus Qomaruzzaman Ratu Edi, M.P selaku Dosen Pembimbing Asisten yang telah memberikan pengarahan dan

bimbingannya.

4. Ayah saya (Yhoni Restian) dan Ibu tercinta (Ririn Yogyaswati) yang selalu menjadi motivasi dan alasan penulis untuk terus menjadi orang yang bermanfaat dan pantang menyerah, serta selalu mendukung semua kegiatan penulis dalam segi finansial sampai dengan doa-doa baiknya.
5. Kakak saya (Arya Bitang V,R) yang sudah membatu saya dalam memberi arahan dalam penulis skripsi saya dan Adik saya (Prameswari Prabtha R) yg sudah mengembalikan mood saya dalam penulisan.
6. Pacar saya (Kyky Gian P) yang sudah memberi support dan keluh saya dalam penulisan ini dan banyak membantu saya ketika tidak menemukan jalan keluar dalam penulisan saya
7. Teman-teman UKM Kesenian ITS Mandala Jember yang selalu memberikan support terbaiknya serta teman-teman kelas MA dan teman angkatan 2019 yang selalu memberikan support.

Demikian yang penulis dapat sampaikan, semoga bermanfaat dan menambah pengetahuan pembaca. Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Sekian dari penulis, semoga tugas akhir skripsi ini memberikan pandangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maupun dunia pendidikan dan kebudayaan.

Jember, 26 Juli 2023
Penulis,

Prabu Fleandika R

DAFTAR ISI

| | |
|--------------------------------------------|-----------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| LEMBAR PENGESAHAN..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | ii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 8 |
| 1.5 Batasan Masalah..... | 9 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 10 |
| 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan..... | 10 |
| 2.2 Kajian Teori..... | 23 |
| 2.3 Kerangka Konseptual..... | 36 |
| 2.4 Hipotesis..... | 37 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 40 |
| 3.1 Gambaran Singkat Objek Penelitian..... | 40 |
| 3.2 Populasi dan Sampel..... | 41 |
| 3.3 Jenis Penelitian..... | 41 |
| 3.4 Identifikasi Variabel..... | 41 |
| 3.5 Definisi Operasional Variabel..... | 42 |
| 3.6 Metode Pengumpulan Data..... | 45 |

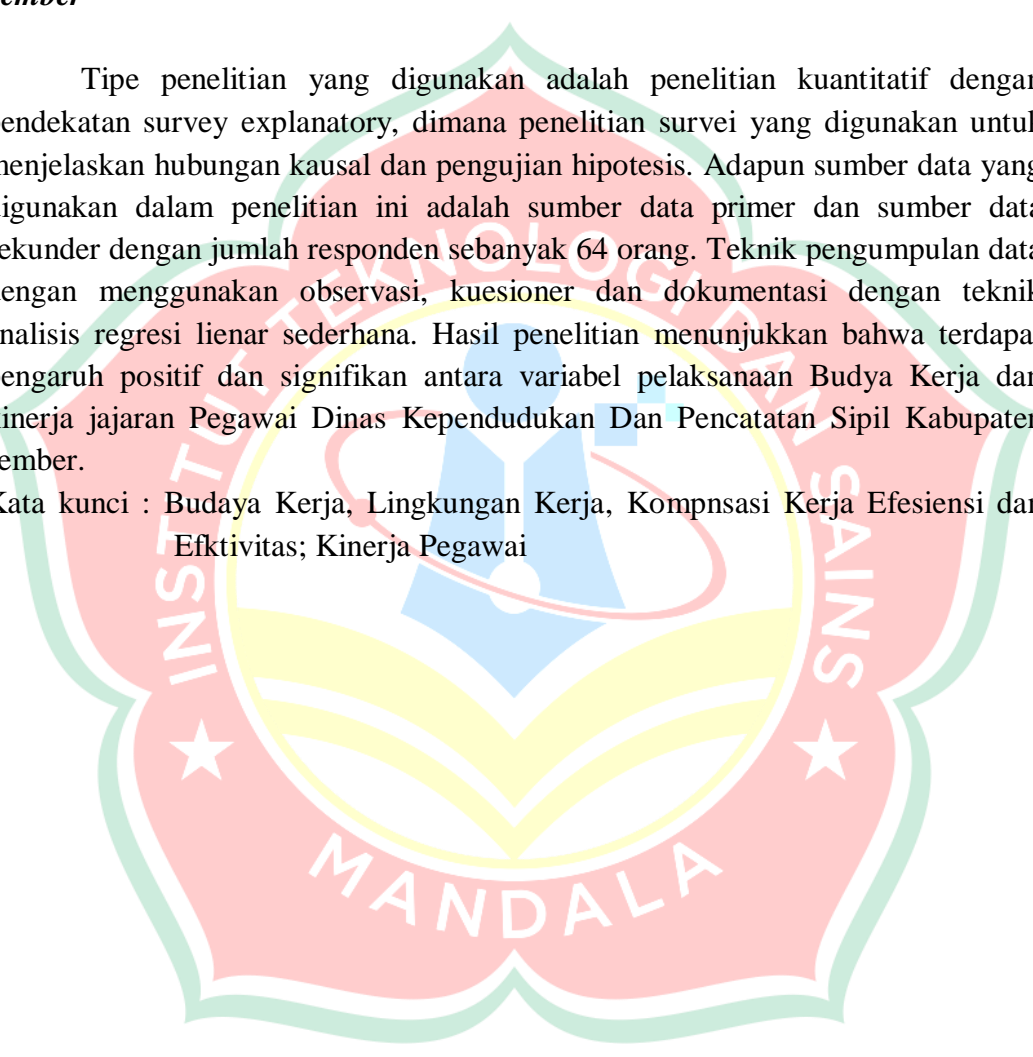
| | |
|--------------------------------------------------------------------------|------------|
| 3.7 Metode Analisis Data..... | 46 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 54 |
| 4.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian..... | 64 |
| 4.2 Karakteristik Responden..... | 78 |
| 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian..... | 80 |
| 4.4 Hasil..... | 92 |
| 4.4.1 Uji Validitas..... | 92 |
| 4.4.2 Uji Reabilitas Variabel Penelitian..... | 94 |
| 4.4.3 Analisis Linier Berganda..... | 95 |
| 4.4.4 Uji Normalitas..... | 96 |
| 4.4.5 Uji Multikolinearitas..... | 98 |
| 4.4.6 Uji Heterokedastisitas..... | 99 |
| 4.4.7 Uji t..... | 100 |
| 4.4.8 Tabel R Square..... | 103 |
| 4.5 Pembahasan | 103 |
| 4.5.1 Pembahasan Hipotesis | 103 |
| 4.5.1.1 Pengaruh Budaya Terhadap Kinerja Pegawai..... | 103 |
| 4.5.1.2 Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai..... | 104 |
| 4.5.1.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai..... | 105 |
| 4.5.1.4 Pengaruh Efisiensi dan Efektivitas Terhadap Kinerja Pegawai..... | 106 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 108 |
| DAFTAR PUSTAKA | 110 |
| LAMPIRAN | 117 |

ABTRAK

Prabu Fleandika Resgyananda. Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Efisiensi dan Efektivitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember (Studi Kasus Pada Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey explanatory, dimana penelitian survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder dengan jumlah responden sebanyak 64 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi dengan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelaksanaan Budaya Kerja dan kinerja jajarannya Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

Kata kunci : Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja Efisiensi dan Efektivitas; Kinerja Pegawai

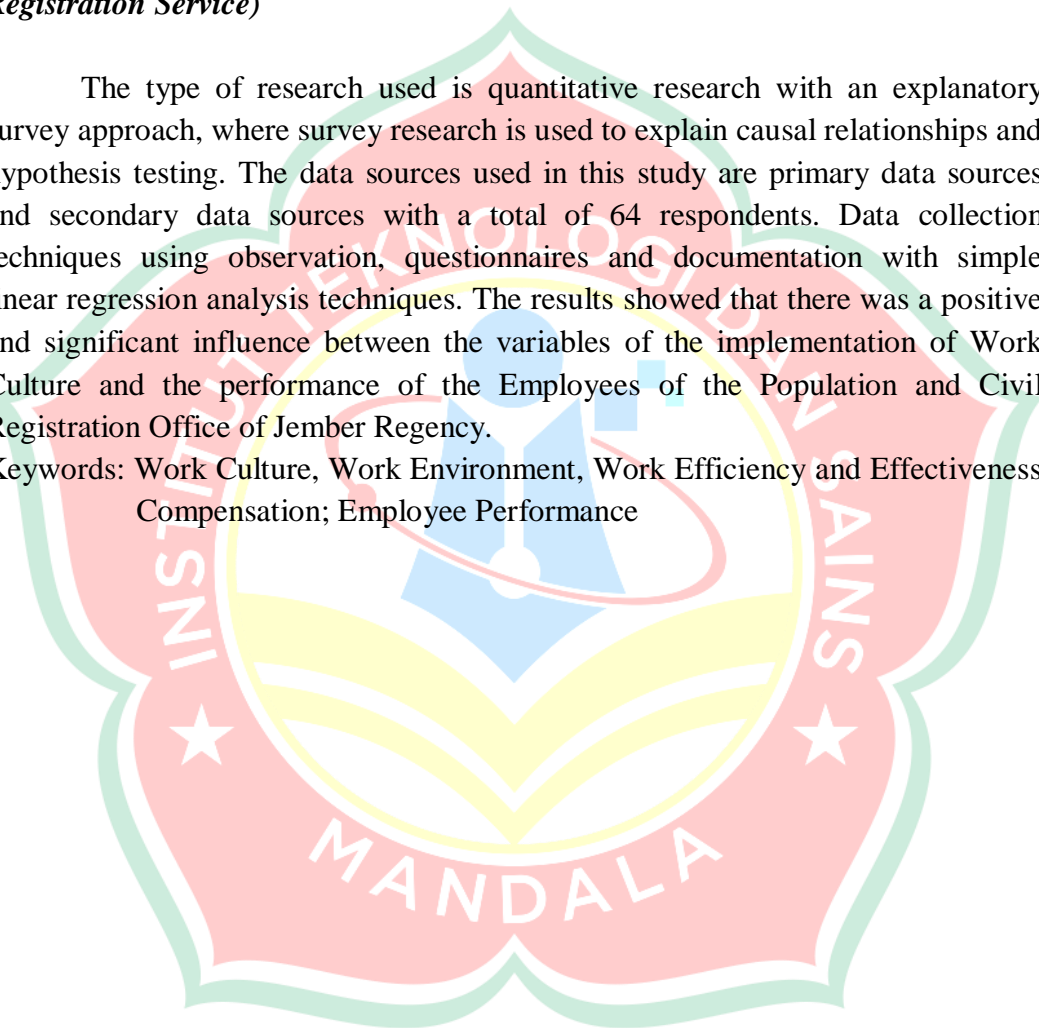


ABSTRACT

Prabu Flandika Resgyananda. The Influence of Work Culture, Work Environment, Work Compensation, Efficiency and Effectiveness on Employee Performance at the Jember Regency Population and Civil Registration Service (Case Study of Employees at the Jember Regency Population and Civil Registration Service)

The type of research used is quantitative research with an explanatory survey approach, where survey research is used to explain causal relationships and hypothesis testing. The data sources used in this study are primary data sources and secondary data sources with a total of 64 respondents. Data collection techniques using observation, questionnaires and documentation with simple linear regression analysis techniques. The results showed that there was a positive and significant influence between the variables of the implementation of Work Culture and the performance of the Employees of the Population and Civil Registration Office of Jember Regency.

Keywords: Work Culture, Work Environment, Work Efficiency and Effectiveness Compensation; Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu institusi menginginkan pegawai bekerja benar-benar sesuai dengan kemampuannya untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan tercapai, dipaidan sulit untuk dicapai. Seorang karyawan atau karyawan akan merasa mendapatkan kepuasan dan kepuasan tersendiri atas prestasi yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya bagi perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan mendapatkan prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas, menurut (Nugrahayu, 2019) dan Retnani, 2015). Menurut (Afandi, 2021) Kebiasaan baik atau buruk yang dilakukan oleh seorang pegawai dikenal dengan budaya kerja.

Budaya kerja merupakan suatu nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang tercermin dari sikap menjadi perilaku dan tindakan dalam bekerja, jadi budaya kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku individu yang didasari atas nilai-nilai yang di yakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, menurut Triguno dan Supriyadi dalam Frinaldi (2012:105). Diantara banyaknya faktor

yang menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, maka faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2013). Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidakmenyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja makin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga kerja (fisik dan pikiran).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan , 2016). Bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
- 2) Kemampuan dan Kediaan Perusahaan
- 3) Serikat Buruh /Organisasi karyawan
- 4) Produktivitas Kerja Karyawan

- 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres
- 6) Biaya Hidup / Cost of Living
- 7) Posisi Jabatan Karyawan
- 8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja
- 9) Kondisi Perekonomian Nasional
- 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Kompensasi sangatlah penting untuk diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kompensasi dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja. Kompensasi melalui sistem balas jasa yang sesuai dan kewajiban menciptakan suatu iklim di dalam organisasi yang mampu memberikan kepuasan kerja dengan penerapan yang berjalan efektif.

Efisiensi dan efektivitas mampu berkompetisi dalam pencatutan dunia, ketiga domain harus mengutamakan efektifitas dan efisiensi dalam setiap kegiatan. Tekanan perlunya efektifitas dan efisiensi terutama di tujukan pada sector public karena sector ini menjalankan aktifitasnya secara monopolistic. Tanpa kompetisi, tidak akan ada efisiensi, (Safrijal et al., 2016). Efisiensi didefinisikan sebagai bertindak dengan cara yang dapat meminimalisir kerugian atau pemborosan sumber daya dalam melaksanakan atau menghasilkan sesuatu dalam arti bertindak untuk membuat pengorbanan yang paling tepat dibandingkan dengan hasil yang dikehendaki. Indikator efisiensi menggambarkan hubungan antara masukan sumber daya oleh suatu unit organisasi (misalnya staf, upah, biaya administratif) dan keluaran yang dihasilkan (Sumenge, 2013).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember merupakan salah satu instansi pemerintah, sebagai instansi Pemerintah Provinsi Jawa Timur dalam kebijakan pelayanan dan rencana strategis penyelenggaraan pelayanan publik di bidang kependudukan dan Pencatatan sipil. Maka dalam rencana mewujudkan pemerintahan yang baik, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember memegang peranan penting, artinya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember harus menjadi instansi pemerintah yang harus memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan. Informasi tentang kinerja pegawai sangat penting. Masalah kinerja pegawai dapat dilihat dari adanya pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan kepentingan atau kebutuhan pribadi. Situasi disiplin pegawai yang rendah dari pengamatan di lapangan membuktikan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari pegawai yang masuk kerja sore hari, pulang lebih awal dan dari jam kerja hingga pulang kerja. Selain itu juga terjadi penurunan disiplin pegawai yang ditandai dengan tidak adanya apel pagi dan sore. Begitu juga dengan tugas-tugas rutin seperti apel pagi dan sore yang hanya dihadiri oleh orang-orang tertentu saja, karena banyak pegawai yang pulang kerja sebelum waktunya. Masalah ini tentunya dapat berdampak pada kinerja pegawai, seperti target program yang telah ditetapkan menjadi terhambat. Pelayanan yang dimaksud dalam administrasi kependudukan adalah Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk. Fakta sementara lainnya, yaitu informasi yang diperoleh baik melalui pernyataan publik maupun dari media seperti surat kabar, memastikan

masih banyaknya permasalahan dalam penyelenggaraan pelayanan publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Salah satunya masih banyak calo dalam pengurusan KTP dan KK, pelayanan pegawai lambat. Selain itu, ada 6 hal pokok yang tak kalah menarik dari banyaknya permasalahan masyarakat yang memiliki KK dan KTP lebih dari satu atau lebih, yang jelas tidak sesuai dengan ketentuan. Selain itu, masih banyak masyarakat yang belum memahami pentingnya memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP).

Seperti yang kita lihat, masyarakat telah memenuhi persyaratan untuk memiliki kartu identitas. Dari pemaparan permasalahan tersebut, penulis berasumsi bahwa negara memiliki kualitas pelayanan yang rendah pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember dalam merespon permasalahan masyarakat, permasalahan dan aspirasi dasar masyarakat akan pelayanan hak, dengan kata lain setiap warga negara memiliki hak untuk memenuhi haknya. dasar dan negara. harus dipatuhi, RUU Pelayanan Publik harus langsung mengelola pelayanan publik untuk mengawasi dan menyelesaikan sengketa pelayanan publik. Sebagai contoh fenomena yang terjadi pada sektor pelayanan publik di Kabupaten Jember, kinerja organisasi masih lemah. Hal ini ditandai dengan penyelesaian pekerjaan yang memakan waktu lama, namun karena kurangnya daya tanggap, akuntabilitas, tanggung jawab, kemandirian, keadilan, menyebabkan keterlambatan dalam melayani masyarakat.

Tabel 1.1

**Hasil Penelitian Awal Tentang Prinsip-Prinsip Kinerja Pegawai Di
Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember
Tahun 2020-2022**

| No. | Keterangan | Hasil/Temuan |
|-----|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Budaya Kerja | Pegawai yang tidak berada di kantornya pada jam kerja, dan banyaknya tugas-tugas terlambat diselesaikan atau tidak tepat pada waktunya. |
| 2 | Lingkungan Kerja | Kurangnya memanfaatkan kondisi lingkungan kerja yang optimal guna meningkatkan kinerja diharapkan pula untuk merawat dan menjaganya. |
| 3 | Kompensasi Kerja | Kurangnya berperan dalam menciptakan visi yang strategi serta membuat keputusan – keputusan penting yang bersifat vital untuk kepentingan bisnis. |
| 4 | Efisiensi dan Efektivitas | Kurangnya pengorbanan yang sekecil mungkin untuk mencapai tujuan |

Sumber : Kabid PIAK (Yhoni Restian S.sos) Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember .

Berikut Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember Tahun 2019-2021 :

1. Pada tahun 2019 kategori pegawai sangat baik 24 orang, baik 20 orang, cukup baik, 16 orang, kurang baik 4 orang, dan buruk 4 orang.
2. Pada tahun 2020 kategori pegawai sangat baik 26 orang, baik 22 orang, cukup baik, 14 orang, kurang baik 2 orang, dan buruk 2 orang.
3. Pada tahun 2021 kategori pegawai sangat baik 33 orang, baik 29 orang, cukup baik 2 orang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan dan uraian diatas, maka peneliti menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember?
3. Apakah kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember?
4. Apakah efisiensi dan efektifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Budaya Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Kantor Pencatatan Sipil Jember
2. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Kantor Pencatatan Sipil Jember

3. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Kompensasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Kantor Pencatatan Sipil Jember
4. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Efisiensi dan Efektifitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Kantor Pencatatan Sipil Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi Peneliti

Untuk menerapkan ilmu yang telah peneliti dapatkan selama menempuh perkuliahan serta menambah wawasan dan sebagai tambahan pengetahuan yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang sedang di teliti.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama di bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Almamater

Untuk menambah literature perpustakaan dan sebagai referensi bagi peneliti lain untuk mengembangkan penelitian dengan pembahasan dan bahan yang sama di masa yang mendatang.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, maka peneliti akan membatasi pada hal-hal berikut :

1. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai yang terdapat di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember Periode 2020-2021
2. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 1 bulan November samapai tanggal 30 bulan November tahun 2022.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan berfungsi sebagai bahan pertimbangan dan sebagai pendukung dalam melakukan penelitian. Ada beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya :

1. Penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Agung, Djunaidi, Puji Astuti (2019) “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknik Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Nganjuk”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD PSDA Nganjuk. Dalam penelitian ini, Populasi adalah pegawai tenaga kontrak yang berjumlah 100 maka pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin yaitu sampel yang digunakan sebesar 80 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung masing-masing sebesar 2,752 untuk kompensasi, 2,860 untuk motivasi dan 2,253 untuk lingkungan kerja dengan nilai t tabel sebesar 1,668 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) yang artinya bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh masing-masing terhadap variabel kinerja. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 10,080 dengan taraf signifikan sebesar 5% dan diketahui nilai signifikansi

0,000 lebih kecil dari 0,05 yang arti ketiga variabel tersebut berpengaruh bersama – sama terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Maetri Megantari, Putra Astika (2021) dengan penelitiannya Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi pada kinerja karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. Penelitian ini dilakukan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 50 karyawan bagian akuntansi dan bagian keuangan, dengan metode non probability sampling dengan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan budaya organisasi dan lingkungan yang baik, serta diberikannya kompensasi pada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi dalam kajian empiris mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi pada kinerja karyawan.

3. Jufrizen, Nurul, (2020) dalam penelitiannya Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara yang berjumlah 168 pegawai. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 118 pegawai dengan menggunakan metode sampel jenuh dan untuk mengetahui berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui adalah dengan menggunakan rumus slovin.
4. Rizal (2020) dengan penelitiannya Pengaruh lingkungan kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan

penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subyek penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

5. Sefianti (2020) dengan penelitiannya Pengaruh Efektivitas Sia Pada Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kerja, Insetif Dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Perusahaan Dagang Di Kota Subang. Tujuan dari penelitian ini yaitu untu mengetahui ke Efektivitasan Sia pada Kinerja Karyawan dengan Budaya Kerja, Insentif dan motivasi Kerja sebagai Pemoderasi pada perusahaan dagang yang ada di kota Subang. Karena Pada saat ini teknologi semakin memberikan maju begitu pesatnya sehingga memberikan kemudahan-kemudahan untuk para pencari informasi yang diperlukannya, mempermudah pekerjaan di dunia perdagangan, serta mempermudah mengakses segala informasi. Loudon et. al (2016: 508) menjelaskan bahwa sistem informasi menghasilkan informasi yang membantu manajer membuat keputusan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan pelaksanaan proses bisnis, tanpa adanya sistem informasi yang berkualitas, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mengembangkan dan bersaing dengan kompetitornya.
6. Risky, Nurul, Hasan (2019) dalam penelitian yaitu Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember Penelitian ini membahas tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), dan budaya kerja (X3) merupakan variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang menguji 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R². Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,549 ($p > 0,05$).

7. Shella, Wahyono (2018) dalam penelitiannya Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa hasil penilaian kinerja menunjukkan penurunan nilai yang cukup signifikan pada tahun 2013 yang disebabkan aspek kualitas kerja dan tingkat kehadiran pegawai yang kurang optimal. Populasi dalam penelitian ini adalah

sebanyak 91 orang yang sekaligus digunakan sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan angket. Metode analisis data adalah analisis deskriptif dan statistik inferensial.

8. Astri, Damayanthi (2018) dalam penelitiannya Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Keberlangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dapat dilihat dari kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Perusahaan atau organisasi mengharapkan karyawan dapat menyelesaikan tugas dan menghasilkan informasi secara tepat waktu, akurat, dan reliable. Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Denpasar. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Responden dalam penelitian ini bagian pengawas intern, bagian kredit dan marketing, bagian dana, dan bagian accounting. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas penggunaan sistem

informasi akuntansi, budaya kerja, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR di Kota Denpasar.

9. Deni, Selamet, Siti (2018) dalam penelitiannya yaitu Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah budaya organisasi dan lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja sementara variabel terikat adalah kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Puskesmas Sebulu II yang terdiri dari 52 responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
10. Muryanti, Sugiyanto (2017) Analisis Realisasi Anggaran Untuk Menilai Efektivitas dan Efisiensi Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun Anggaran 2011-2015. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pemerintah daerah Kabupaten Wonogiri tahun anggaran 2011-2015. Data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Wonogiri yang berupa

Laporan Realisasi Anggaran (LRA) periode tahun anggaran 2011-2015. Penelitian ini merupakan penelitian diskriptif dengan menggunakan teknik analisis efisiensi dan efektivitas untuk menilai kinerja pemerintah daerah Kabupaten Wonogiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, perkembangan tingkat efektivitas pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Wonogiri selama tahun anggaran 2011-2015 dapat dikatakan sangat efektif, yaitu dengan memiliki rasio efektivitas rata-rata di atas 100%, sedangkan perkembangan tingkat efisiensi pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Wonogiri selama tahun anggaran 2011-2015 dapat dikatakan efisien dalam mengelola anggaran keuangan daerah dengan menunjukkan adanya penurunan tingkat efisiensi yang mengindikasikan telah dilakukan perbaikan kinerja oleh pemerintah daerah.

Tabel 2.1

Hasil persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu

| NO | NAMA DAN JUDUL PENELITIAN | HASIL | PERSAMAAN | PERBEDAAN |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Muhammad Agung, Djunaidi, Puji Astuti (2019) <i>“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknik Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Nganjuk”</i> . | Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung masing-masing sebesar 2,752 untuk kompensasi, 2,860 untuk motivasi dan 2,253 untuk lingkungan kerja dengan nilai t tabel sebesar 1,668 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) yang artinya bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh masing-masing terhadap variabel kinerja pegawai. | Variabel Independennya sama yaitu kompensasi dan lingkungan kerja Variabel dependen sama yaitu pegawai | 1. Tempat penelitian berbeda 2. Tahun penelitian berbeda 3. Objek penelitian |
| 2. | Maetri Megantari, Putra Astika (2021) <i>Budaya Organisasi,</i> | Berdasarkan hasil Hasil dari penelitian | Variabel dependen ya samayaitu Budaya, | 1. Tempat penelitian berbeda |

| | | | | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| | <i>Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.</i> | ditemukan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan budaya organisasi dan lingkungan yang baik, serta diberikannya kompensasi pada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat | lingkungan dan kompensasi kerja Variabel independen sama yaitu karyawan | 2. Tahun penelitian 3. Objek penelitian |
| 3. | Jufrizen, Nurul, (2020) <i>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi.</i> | Hasil penelitian diatas bahwa Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara yang berjumlah 168 pegawai. Jumlah sampel digunakan pada penelitian ini berjumlah 118 pegawai. | Variabel independennya sama yaitu budaya dan lingkungan Variabel dependennya sama yaitu pegawai | 1. Objek penelitian 2. Tahun penelitian |

| | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| 4. | Rizal (2020) <i>Pengaruh lingkungan kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.</i> | Berdasarkan dengan hasil penelitian menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. | Variabel independennya sama yaitu lingkungan kerja Variabel dependennya sama yaitu pegawai | 1. Objek penelitian 2. Tahun Penelitian |
| 5. | Sefianti (2020) <i>Pengaruh Efektivitas Sia Pada Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kerja, Insetif Dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Perusahaan Dagang Di Kota Subang.</i> | Hasil dari penelitian ini yaitu mengetahui ke Efektivitasan Sia pada Kinerja Karyawan dengan Budaya Kerja, Insetif dan motivasi Kerja sebagai Pemoderasi pada perusahaan dagang yang ada di Kota Subang | Variabel independennya sama yaitu efektifitas Variabel dependen sama yaitu karyawan | 1. Objek penelitian 2. Tahun Penelitian |
| 6. | Risky, Nurul, Hasan (2019) <i>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja</i> | Hasil dari penelitian Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial | Variabel independennya sama yaitu motivasi dan lingkungan | 1. Objek penelitian 2. Tahun penelitian |

| | | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| | <i>Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember</i> | Kabupaten Jember yang menguji 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, | Variabel dependennya sama yaitu karyawan | |
| 7. | Sheila, Wahyono (2018) <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator.</i> | Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa hasil penilaian kinerja menunjukkan penurunan nilai yang cukup signifikan pada tahun 2013 yang disebabkan aspek kualitas kerja dan tingkat kehadiran pegawai yang kurang optimal | Variabel independennya sama yaitu kepemimpinan dan budaya. Variabel dependennya sama yaitu pegawai | 1. Tahun penelitian 2. Objek penelitian |
| 8. | Astri, Damayanthi (2018) <i>Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap</i> | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja, dan insentif | Variabel independennya sama yaitu efektivitas. Variabel dependen sama yaitu karyawan | 1. Tahun penelitian 2. Objek penelitian |

| | | | | |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| | <i>Kinerja Karyawan..</i> | berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR di Kota Denpasar. | | |
| 9. | Deni, Selamet, Siti (2018) <i>Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.</i> | Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. | Variabel independen sama yaitu budaya dan lingkungan Variabel dependen sama yaitu pegawai. | 1. Tahun penelitian 2. Objek penelitian |
| 10. | Muryanti, Sugiyanto (2017) <i>Analisis Realisasi Anggaran Untuk Menilai Efektivitas dan Efisiensi Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun Anggaran 2011-2015.</i> | Hasil penelitian menunjukkan bahwa, perkembangan tingkat efektivitas pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Wonogiri selama tahun anggaran 2011-2015 dapat dikatakan sangat efektif, yaitu dengan memiliki rasio efektivitas rata-rata di atas 100%, | Variabel independennya sama yaitu efektivitas dan efisiensi | 1. Tahun penelitian 2. Objek penelitian |

Sumber data : Penelitian terdahulu (diolah) 2021.

Secara keseluruhan persamaan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah metode analisis data secara keseluruhan perbedaannya terletak pada objek penelitian dan tahun penelitian. Serta kelebihan dari penelitian ini adalah dari segi informasi, informasi dapat diketahui dengan jelas dan lengkap. Hal ini karenanya saya menggunakan 4 metode pengumpulan data yakni wawancara, observasi, kuisioner dan studi pustaka yang dilakukan dengan tujuan untuk mengungkap fakta-fakta dari permasalahan yang diteliti.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya suatu organisasi. Sumber daya ini dapat dilatih, dikembangkan, dijaga untuk masa depan organisasi bahkan dapat menjadi penentu kelangsungan organisasi tersebut. Tanpa sumber daya manusia semua kegiatan atau rencana yang telah disiapkan oleh organisasi tidak akan bisa berjalan. Katakanlah rencana yang akan dijalankan adalah melakukan pelayanan berbasis online, memang pada realisasi pelayanannya tidak ada pegawai yang berinteraksi secara langsung dengan customer, namun dibalik pelayanan online tersebut ada programmer atau petugas khusus yang bertanggungjawab atas kelancaran pelayanan.

Secara umum kita mengenal sumber daya manusia sebagai penggerak setiap kegiatan organisasi, namun para ahli memiliki

berbagai pendapat tentang sumber daya manusia. Dikutip dari G(Gaol & Jimmy, 2014), Straub dan Attner menyatakan “People are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization’s objective” yang artinya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kemudian menurut Nawawi dalam (Gaol & Jimmy, 2014), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Dari sekian banyak pengertian yang dikemukakan oleh para ahli, secara garis besar sumber daya manusia dapat diartikan sebagai individu yang bekerja pada suatu organisasi sebagai aset yang harus dijaga, dilatih, dan dikembangkan karena mereka adalah penggerak organisasi.

2.2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia

diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan- tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

Untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan

personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2.2.2 Budaya Kerja

2.2.2.1 Pengertian Budaya Kerja

Arachim (2018:2) mengatakan budaya kerja merupakan factor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas kerja dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia.

2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Faktor yang mempengaruhi budaya kerja. Londong (2011) menyebutkan ada delapan faktor yang memengaruhi budaya kerja karyawan, yaitu:

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 terpenuhinya rasa aman.

2.2.2.3 Indikator yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Indikator-indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha dapat dikategorikan tiga Yaitu :

1. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (position), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya.

2. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga

3. Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik

atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar..Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan.Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi dengan kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor Lingkungan Fisik. Afandi (2018:66) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

- A. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
- B. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
- C. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisiseorang dalam menjalankan tugasnya
- D. Tingkat visual priacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai "keleluasan pribadi" terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

Faktor Lingkungan Psikis. Afandi (2018:67) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
2. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
3. Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian misal nya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai
4. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
5. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan

kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

1. Warna Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
2. Udara Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
3. Suara ,untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.2.4 Kompensasi Kerja

2.2.4.1 Pengertian Kompensasi Kerja

Menurut (Ariandi, 2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja.

MenurutHasibuan dalam (Badriyah, 2017) mendefinisikan "Kompensasi sebagai semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".

2.2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Kerja

Menurut (Elmi, 2018) Dalam pemberian kompensasi terdapat sejumlah factor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi tiga, yaitu faktor intern organisasi, pribadi karyawan yang bersangkutan, dan faktor eksternpegawai organisasi.

1. Faktor Intern Organisasi Contoh faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah dana organisasi, dan serikat pekerja.
 - Dana Organisasi
 - Serikat pekerja

2. Faktor Pribadi Karyawan Contoh faktor pribadi karyawan yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan.
 - a. Produktivitas kerja
 - Posisi dan Jabatan
 - Pendidikan dan Pengalaman
 - Jenis dan Sifat Pekerjaan
3. Faktor Ekstern Contoh faktor ekstern pegawai dan organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:
 - Penawaran dan Permintaan kinerja
 - Biaya hidup
 - Kebijakan Pemerintah

2.2.4.3 Indikator Kompensasi Kerja

1. Kompensasi Finansial adalah sebuah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan bentuk uang meliputi upah, gaji, komisi, dan tunjangan-tunjangan yang lainnya.
2. Kompensasi Tidak Langsung adalah yang dibayarkan perusahaan / instansi bukan dalam bentuk uang meliputi asuransi, fasilitas kendaraan, paid leave

2. Kompensasi Nonfinansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi nonfinansial tersebut mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan

2.2.5 Efisiensi dan Efektivitas

2.2.5.1 Pengertian Efisiensi dan Efektivitas

Efisiensi dan Efektivitas, Agar mampu berkompetisi secara sehat dalam pencaturan dunia, ketiga domain harus mengutamakan efektifitas dan efisiensi dalam setiap kegiatan. Tekanan perlunya efektifitas dan efisiensi terutama di tujukan pada sector public karena sector ini menjalankan aktifitasnya secara monopolistic. Tanpa kompetisi, tidak akan ada efisiensi, (Safrijal et al., 2016). Efisiensi didefinisikan sebagai bertindak dengan cara yang dapat meminimalisir kerugian atau pemborosan sumber daya dalam melaksanakan atau menghasilkan sesuatu dalam arti bertindak untuk membuat pengorbanan yang paling tepat dibandingkan dengan hasil yang dikehendaki. Indikator efisiensi menggambarkan hubungan antara masukan sumber daya oleh suatu unit organisasi (misalnya staf, upah, biaya administratif) dan keluaran yang dihasilkan (Sumenge, 2013).

2.2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Efisiensi dan Efektifitas

1. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. semakin lama tugas dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain yang menyusul dan hal ini memperkecil tingkat efektifitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.
2. Produktifitas Seorang pegawai mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektifitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.
3. Ditinjau dari segi hasil misalnya seorang manajer dapat mencapai dari suatu output (produktifitas), yang lebih tinggi dibanding dengan masukan-masukan (tenaga kerja, uang, waktu) dan bahan yang di pakai. Meningkatkan bargaining power relatif perusahaan terhadap jaringan pemasok, mitra bisnis dan saluran distribusi.

2.2.5.3 Indikator Efisiensi dan Efektifitas

a) Efisiensi dan Efektivitas seorang pegawai dalam bentuk ide yang dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dengan terciptanya efektivitas kerja maka pegawai akan berusaha untuk mengatasi dan memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya ketidakefektifan dalam bekerja, maka pegawai akan mudah menyerah bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah dicapai.

b) Efisiensi dan Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Dikatan efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan

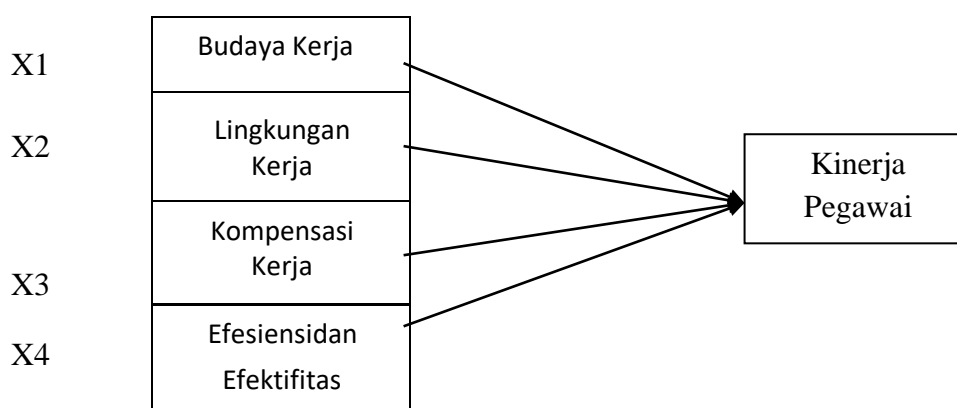
c) Efisiensi dan Efektivitas sikap taat disiplin terhadap perjanjian yang dibuat agar tujuan tercapai, disiplin mempunyai dampak kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Apabila disiplin pegawai semakin tinggi maka tujuan dari organisasi akan tercipta dengan hasil yang optimal. Namun sebaliknya apabila disiplin rendah maka menghasilkan ketidakefisienan dan bukan efisiensi.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka kerja adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang didefinisikan sebagai isu penting. Teori adalah konsep dan generalisasi hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai landasan teori untuk melakukan penelitian (Sugiono P.D, 2017). Berdasarkan uraian tersebut, peneliti mengajukan teori yang akan menjadi landasan ideologis dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh penerapan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember ditinjau dari empat pilar yaitu (1) budaya kerja, (2) lingkungan kerja (3) kompensasi kerja (4) efisiensi dan efektivitas (UNDP dalam Mas'ud, 2012) sebagai variabel X. Variabel Y (kinerja pegawai) dilihat dari (1) kualitas kerja, (2) ketepatan waktu, (3) inisiatif, (4) dan (5)

komunikasi (Sedarmayanti & Dr, 2012). Berikut ini adalah interpretasi dari landasan teori penelitian ini :

Gambar 2.3 Kerangka Konseptual



Keterangan : Budaya Kerja(X1), Lingkungan Kerja(X2), Kompensasi Kerja(X3), Efisiensi dan Efektifitas(X4), berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai(Y) atau positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai(Y) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jember.

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan jawaban sementara berupa alternatif jawaban yang dibuat oleh peneliti terhadap masalah yang akan diteliti, Secara umum, definisi atau pengertian Hipotesis secara epistemologis adalah sebuah kata yang berasal dari bahasa Yunani yaitu berasal dari kata “hypo” yang artinya adalah di bawah serta kata “thesis” yang artinya adalah pendirian, pendapat atau kepastian.

Dari pengertian hipotesis secara epistemologis tersebut, kita dapat membuat sebuah gambaran bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang sifatnya masih praduga atau menduga-duga, sebab masih harus dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya kemudian melalui sebuah riset atau penelitian.

Dari hasil kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan, rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka dapat dibuat sebuah hipotesis untuk penelitian ini, yaitu:

2.4.1 Pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja PNS

Penelitian dari Arachim (2018:2) memberikan kesimpulan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kesimpulan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini :

H1 : Ada pengaruh secara parsial budaya kerja terhadap kinerja PNS pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja PNS

Penelitian dari Sukanto dan Indroyo (2018:151) memberikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kesimpulan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini :

H2 : Ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja PNS pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

2.4.3 Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap kinerja PNS

Penelitian dari (Ariandi 2018) memberikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kesimpulan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini :

H3 : Ada pengaruh secara parsial kompensasi kerja terhadap kinerja PNS pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

2.4.4 Pengaruh Efisiensi dan Efektifitas Kerja terhadap kinerja PNS

Penelitian dari (Ariandi 2018) memberikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kesimpulan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini :

H4 : Penerapan efisiensi dan efektifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Gambaran Singkat Objek Penelitian

Dalam penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, kompensasi kerja, efesiensi dan efektifitas, objek penelitian adalah pegawai PNS dan pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Alamat : Jl. Jawa No.18 Sumbersari, Kabupaten Jember 68121

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiono P.D, (2017) mengemukakan bahwa populasi adalah suatu generalisasi wilayah yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penjelasan tersebut ,maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jajaran pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember berjumlah 64 orang ,yang terdiri dari 21Orang Pegawai Negeri Sipil,dan 43 Orang Pegawai Honorer.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiono P.D, 2017). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 pegawai yang terdiri 21 PNS dan 43 honorer dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember yang terdiri dari Bagian Sekertariat, Bagian Pendaftaran Penduduk, Bagian Pencatatan Sipil, Bagian Pengelola Informasi Administrasi, Bagian Pemanfaatan Data, dan Bagian Inovasi Pelayanan.

3.3 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, penelitian ini berdasarkan perhitungan statistik, Yang bertujuan untuk menentukan antar dua variabel dalam sebuah populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan instrument penelitian, menganalisis data statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.4 Identifikasi Variabel

Variabel dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda (different value), dengan demikian variabel itu merupakan sesuatu yang bervariasi (Sugiyono, 2011: 38). Dengan demikian, maka variabel-variabel dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut :

1. Variabel Bebas

Variabel X atau variabel independent (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent. Variabel ini sering disebut variable stimulus, predictor, antecedent (Sugiyono, 2011: 39). Variabel bebas dari penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia.

2. Variabel Terikat

Variabel Y atau variabel dependent (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuensi, (Sugiyono, 2011: 39). Variabel terikat dari penelitian ini adalah prestasi kerja.

3.5 Definisi Operasional Variabel

1. Budaya Kerja (X1)

Arachim (2018:2) mengatakan budaya kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas kerja dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia.

Ada 3 indikator dalam budaya kerja :

- 1) Kebiasaan (*habit*)
- 2) Peraturan (*regulation*)

3) Nilai – nilai (*values*)

2. Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Ada 4 indikator lingkungan kerja :

- 1) Warna
- 2) Udara
- 3) Suara

3. Kompensasi Kerja (X3)

Menurut (Ariandi, 2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja.

Ada 2 indikator kompensasi kerja :

- 1) Kompensasi finansial
- 2) Kompensasi tidak langsung
- 3) Kompensasi non financial

4. Efisiensi dan Efektifitas (X4)

Efisiensi dan Efektivitas, Agar mampu berkompetisi secara sehat dalam pencatutan dunia, ketiga domain harus mengutamakan efektifitas dan efisiensi dalam setiap kegiatan. Tekanan perlunya efektifitas dan efisiensi terutama di tujukan pada sector public karena sector ini menjalankan aktifitasnya secara monopolistic. Tanpa kompetisi, tidak akan ada efisiensi, (Safrijal et al., 2016). Efisiensi didefinisikan sebagai bertindak dengan cara yang dapat meminimalisir kerugian atau pemborosan sumber daya dalam melaksanakan atau menghasilkan sesuatu dalam arti bertindak untuk membuat pengorbanan yang paling tepat dibandingkan dengan hasil yang dikehendaki.

Ada 3 indikator Efisiensi dan Efektivitas :

1. Ide
2. Tujuan
3. Kedisiplinan

5. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja

organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi

Ada 3 indikator kepuasan pelanggan :

1. Kualitas kerja (*Quality of work*).
2. Ketepatan Waktu (*Promptness*).
3. Komunikasi (*Communication*).

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Observasi

Teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan membaca, mencatat, dan mengamati jurnal/literatur yang berkaitan dengan penelitian.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit (Sugiono, 2016:137).

3. Kusioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan yang akan diteliti.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan penelitian (Sugiyono, 2012:291).

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Pada penelitian ini dalam pengujian validitas peneliti menggunakan alat ukur berupa program komputer yaitu SPSS 25 (Statistical Package for the Social Science). Untuk mengukur validitasnya suatu data adalah jika r -hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari r -tabel (nilai kritis) maka dapat dikatakan valid. Selain itu jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka instrument dapat dikatakan valid (Ghozali, 2013).

b) Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah

kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Selain itu uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual data penelitian adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov Semirnov (K-S) dengan kriteria dalam pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov Semirnov (K-S) adalah sebagai berikut:

- a. Jika Asymp. Sig > tingkat Signifikan (0,05) maka distribusi data dikatakan normal
- b. Jika Asymp. Sig < tingkat Signifikan (0,05) maka distribusi data dikatakan tidak normal

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dan dalam penelitian ini menggunakan uji glejser dan Ghozali(2016:136) :

Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *glejser* yakni :

- a. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 kesimpulannya terjadi heteroskedastisitas

c) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terjadi multikolinier atau tidak dan apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas (Ghozali, 2018:107).

Model regresi yang baik yaitu model yang terbebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya multikolinearitas dapat dideteksi dengan :

- a. Nilai R^2 sangat tinggi, tetapi secara sendiri-sendiri regresi antara variabel-variabel independen dengan dependen variabel tidak signifikan.
- b. korelasi antara variabel-variabel independen sangat tinggi diatas 0,80.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/ response (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas/predictor (X_1, X_2, \dots, X_n). Tujuan dari uji regresi linier

berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel tak bebas/ response (Y) apabila nilai-nilai variabel bebasnya/ predictor (X_1, X_2, \dots, X_n) diketahui. Disamping itu juga untuk dapat mengetahui bagaimanakah arah hubungan variabel tak bebas dengan variabel-variabel bebasnya.

Persamaan regresi linier berganda secara matematik diekspresikan oleh:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

yang mana :

Y = variable tak bebas (nilai variabel yang akan diprediksi)

a = konstanta

b_1, b_2, \dots, b_n = nilai koefisien regresi

X_1, X_2, \dots, X_n = variable bebas

Terdapat 4 variable bebas, yaitu X_1, X_2, X_3 dan X_4 maka bentuk persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

Yang dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta (intercept)

b_1 = Koefisien regresi untuk X_1

b_2 = Koefisien regresi untuk X_2

b_3 = Koefisien regresi untuk X_3

b_4 = Koefisien regresi untuk X_4

X_1 = Budaya Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

X3 = Kompensasi Kerja

X4 = Efisiensi dan Efektifitas

Bila koefisien-koefisien regresi, yaitu b_1 , b_2 , b_3 dan b_4 mempunyai nilai :

- Nilai=0. Dalam hal ini variabel Y tidak dipengaruhi oleh X1, X2, X3 dan X4
 - Nilainya negative. Disini terjadi hubungan dengan arah terbalik antara variabel tak bebas Y dengan variabel-variabel X1, X2, X3, X4
 - Nilainya positif. Disini terjadi hubungan yang searah antara variabel tak bebas Y dengan variabel bebas X1, X2, X3 dan X4
- pengujian keseluruhan hipotesis statistik

3.7.4 Uji Hipotesis

a) Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial (Ghozali, 2016). Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H_0 : b_i sama dengan 0, tidak ada pengaruh

H_a : b_i tidak sama dengan 0, ada pengaruh

Melihat signifikan atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai probabilitas (Sig.) pada masing – masing variabel independen. Berikut termasuk kriteria pengujian yang digunakan :

- Jika probabilitas lebih besar dari $\alpha=0,05$ (Sig.>0.05), maka H0 diterima. Artinya adalah variabel independen secara individual tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari $\alpha=0,05$ (Sig.<0.05),maka H0 ditolak. Artinya adalah variabel independen secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin mendekati nol, maka semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan

variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum dan Objek Peneliiian

(Disdukcapil) Kabupaten Jember adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Dengan terbitnya peraturan bupati jember Nomor 2 Tahun 2021 tentang kedudukan, Susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Jember.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember merupakan unsur pelaksanaan urusan pemerintahan di Bidang Kependudukan dipimpin oleh seorang kepala bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas. Bidang kependudukan mempunyai tugas melaksanakan sebagai tugas dinas dibidang pelayanan dan pendaftaran penduduk Warga Negara Indonesia (WNI) dan Orang Asing. Sebagaimana di maksud pada peraturan Nomor 2 tahun 2021 mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kependudukan.

Untuk menyelenggarakan tugas, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan tentang perencanaan pembangunan dan pengolahan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil
- b. Pelayanan kepada masyarakat di bidang kependudukan dan pencatatan

sipil

- c. Pelaksanakan bimbingan dan penyuluhan teknis di bidang kependudukan dan pencatatan sipil
- d. Pengawasan dan pengendalian teknis di bidang kependudukan dan pencatatan sipil
- e. Pelaksanakan tugas-tugas ketata usahaan
- f. Merumuskan perencanaan kebijaksanaan, pembinaan dan perijinan di bidang kesejahteraan rakyat sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan Bupati
- g. Melakukan koordinasi dalam pelaksanaan program dan kegiatan catatan sipil
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh bupati

4.1.1 Visi dan Misi

1. Visi

Sudah waktunya membenahi Jember (wes wayahe membenahi Jenber) dengan berprinsip pada sinergi, kolaborasi dan akselerasi dalam membangun Jember.

2. Misi

Membangun tata kelola pemerintahan yang kondusif antara eksekutif, legislatif, masyarakat dan komponen pembangunan daerah lainnya.

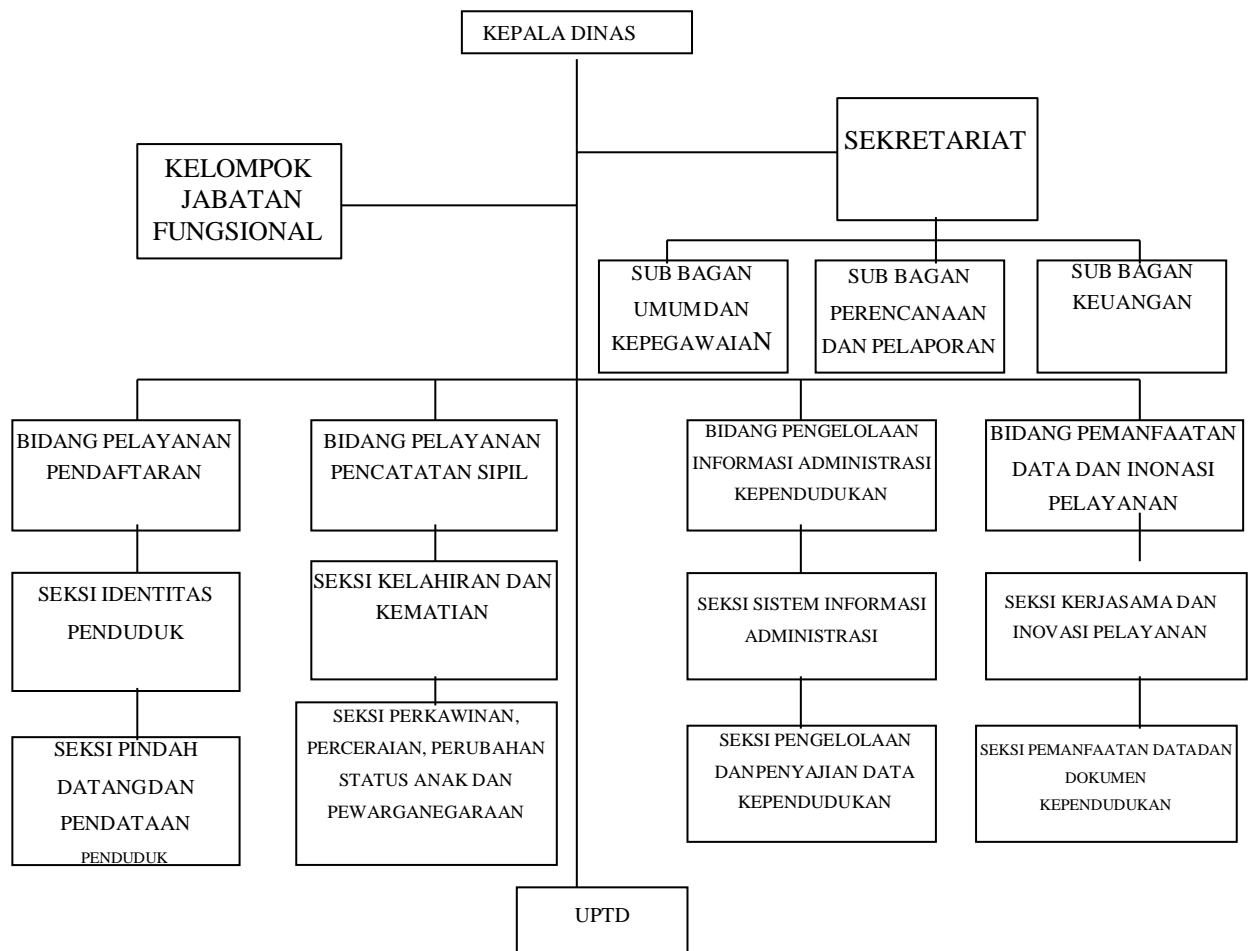
4.1.2 Struktur Organisasi

Adapun susunan organisasi dinas kependudukan dan pencatatan sipil

Kabupaten Jember yang diatur dalam Pasal 27 yaitu:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, membawahi:
 1. Sub Bagan Umum dan Kepegawaian
 2. Sub Bagan Perencanaan dan Pelaporan
 3. Sub Bagan Keuangan
- c. Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk, membawahi:
 1. Seksi Identitas Penduduk
 2. Seksi Pindah Datang dan Pendataan Penduduk
- d. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil, membawahi:
 1. Seksi Kelahiran dan Kematian
 2. Seksi Perkawinan, Perceraian, Perubahan Status Anak dan Pewarganegaraan
- e. Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan, membawahi:
 1. Seksi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan
 2. Seksi Pengelolaan dan Penyajian Data Kependudukan
- f. Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan, membawahi:
 1. Seksi Kerjasama dan Inovasi Pelayanan
 2. Seksi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan
- g. UPTD
- h. Kelompok Jabatan Fungsional

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN JEMBER**



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Jember

4.1.3 Tugas dan Fungsi

Sekretariat mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perencanaan pelaporan dan keuangan serta tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretariat mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan perumusan kebijakan operasional tugas dan dukungan administrasi umum, kepegawaian, perencanaan dan keuangan di lingkungan dinas.
- b. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas dan dukungan administrasi umum, kepegawaian, perencanaan pelaporan dan keuangan di lingkungan dinas.
- c. Pemantauan evaluasi, pelaporan tugas dan dukungan administrasi umum, kepegawaian, perencanaan pelaporan dan keuangan di lingkungan dinas.
- d. Pengkoordinasian pengelolaan barang milik daerah dan barang milik negara yang menjadi tanggung jawab dinas.
- e. Penyusunan laporan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugas.

4.1.1 Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas melaksanakan pelayanan administrasi perkantoran dan kerumah

tanggaaan dinas, pengelolaan aset dinas, Kepegawaian, Pengumpulan Dokumen serta melaksanakan tugas- tugas lain yang diberikan oleh sekretaris

2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1),

Sub bagian umum dan kepegawatan mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan administrasi surat yang meliputi penerimaan, pengiriman dan pendistribusian surat.
- b. penggandaan naskah dinas dan pengelolaan kearsipan dinas.
- c. penyiapan penyelenggaraan rapat- rapat dinas, perjalanan dinas, penerimaan tamu-tamu, keamanan dan kebersihan lingkungan kantor serta pelayanan kerumahtanggaan lainnya
- d. penyiapan bahan telaahan dan pelayanan informasi.
- e. penyiapan dan pengkoordinasian penyusunan analisis jabatan di lingkungan dinas.
- f. penyusunan rencana kebutuhan barang dan kebutuhan pemeliharaan barang.
- g. pelayanan administrasi dan pelaksanaan pengadaan, pemeliharaan dan pendistribusian peralatan / perlengkapan kantor.
- h. penatausahaan, pengamanan dan perlindungan aset/ barang milik daerah.
- i. pengusulan seluruh rencana kebutuhan kepegawaian dan penyelenggaraantata usaha kepegawaian lainnya.

- j. penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas.

4.1.2 Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan

1. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan, mempunyai tugas mengkoordinasikan pengelolaan data, penyiapan bahan dan penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan serta melaksanakan tugas lain yang diberikan ole Sekretaris.
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan mempunyai fungsi:
 - a. Pengumpulan bahan dan pengkoordinasian penyusunan perencanaan strategis dan perencanaan tahunan OPD.
 - b. Pengumpulan, pengolahan dan penyajian data informasi OPD.
 - c. Pengkoordinasian pelaksanaan input data pada system informasi perencanaan dan pelaporan daerah.
 - d. Pengumpulan bahan dan pengkoordinasian penyusunan laporan kinerja, laporan penyelenggaraan pemerintahan dan laporan pertanggungjawaban OPD, sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - e. Pengkoordinasian penyusunan dan pengumpulan perjanjian kinerja lingkup dinas.
 - f. Penyiapan bahan monitoring, evaluasi dan pengendalian pelaksanaan program, kegiatan, dan anggaran.

- g. Penyusunan laporan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugas.

4.1.3 Sub Bagian Keuangan

1. Sub Bagian Keuangan, mempunyai tugas mengkoordinasikan pengelolaan anggaran dinas, pengadministrasian dan pelaporan keuangan serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris.
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), SubBagian Keuangan mempunyai fungsi:
 - a. Penyiapan bahan dan pengkoordinasian penyusunan rencana anggaran dan rencana perubahan anggaran.
 - b. Pelaksanaan pengelolaan anggaran belanja langsung, belanja tidak langsung.
 - c. Pengkoordinasian pelaksanaan input data pada system informasi keuangandaerah.
 - d. Pengkoordinasian penatausahaan keuangan.
 - e. Pelaksanaan verifikasi harian atas pertanggungj awaban keuangan.
 - f. pelaksanaan verifikasi kelengkapan administrasi permintaan pembayaran.
 - g. Penyiapan bahan dan pengkoordinasian rekonsiliasi data keuangan secara periodik dengan BPKAD.
 - h. Penyiapan bahan monitoring realisasi penerimaan dan

pengeluaran.

- i. Pengumpulan bahan, mengkoordinasikan dan menindak lanjuti laporan hasil pemeriksaan.
- j. pengkoordinasian dan penyusunan laporan keuangan.
- k. Penyusunan laporan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugas

Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk diatur dalam Pasal 8 Peraturan Bupati Jember Nomor 2 Tahun 2021.

1. Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas di bidang pelayanan pendaftaran penduduk serta tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas.
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bidang pelayanan pendaftaran penduduk mempunyai fungsi meliputi:
 - a) Penyusunan rencana kerja bidang pelayanan pendaftaran penduduk.
 - b) Penyiapan bahan dan kajian dalam rangka penetapan kebijakan pelayanan pendaftaran penduduk.
 - c) Pelaksanaan sosialisasi, fasilitasi, bimbingan teknis, advokasi, supervisi dan konsultasi, pelayanan pendaftaran penduduk skala.
 - d) Pengkoordinasian penyelenggaraan, pelayanan penduduk.

Peraturan Bupati Jember Nomor 2 Tahun 2021 Pasal 9 Seksi Identitas

Penduduk

- 1) Seksi Identitas Penduduk mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pengadministrasian dan verifikasi identitas kependudukan dan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Identitas Penduduk mempunyai fungsi meliputi:
 - a) Penyiapan bahan penyusunan rencana kerja bidang pelayanan pendaftaran penduduk.
 - b) Perumusan Kebijakan dan Fasilitasi pelaksanaan pelayanan penerbitan Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Penduduk Elektronik (KTP-el), dan Surat Keterangan Tempat Tinggal (SKTT).
 - c) Pelaksanaan penerbitan perubahan dalam KK dan KTP-el.
 - d) Pelaksanaan penerbitan Kartu Identitas Anak (KIA).
 - e) Penyiapan bahan, data dan informasi penetapan kebijakan pengidentifikasian penduduk.
 - f) Penyiapan bahan sosialisasi, fasilitasi, bimbingan teknis, advokasi, supervisi dan konsultasi hasil verifikasi identitas penduduk.
 - g) Penyiapan pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan pendaftaran identitas penduduk.
 - h) Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kinerja pendaftaran dan verifikasi identitas penduduk.

- i) Penyiapan bahan dan keterangan terhadap perbuatan pidana terkait dengan identitas penduduk sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- j) Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas.

Peraturan Bupati Jember Nomor 2 Tahun 2021 Pasal 10 Seksi Pindah Datang dan Pendataan Penduduk.

- 1) Seksi Pindah Datang dan Pendataan Penduduk, mempunyai tugas:
 - a) Melaksanakan penerbitan dokumem pindah datang penduduk.
 - b) Melaksanakan pendataan biodata/ profil kependudukan.
 - c) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Pindah Datang dan Pendataan Penduduk mempunyai fungsi meliputi:
 - a) Penyiapan bahan penyusunan petunjuk teknis penyelenggaraan administrasi pindah pindah datang penduduk dan penyusunan petunjuk teknis penyelenggaraan pendataan penduduk.
 - b) Pengidentifikasian dan verifikasi kebenaran data pindah datang penduduk.
 - c) Pelaksanaan pelayanan prima penerbitan dokumen pindah datang penduduk, Biodata Penduduk WNI antarKabupaten/ Kota dalam 1 (satu) Provinsi dan antar Provinsi dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia, Surat Keterangan Pindah datang Penduduk/Orang Asing dalam wilayah NKRI, Surat Keterangan

Pindah ke Luar Negeri, Surat keterangan datang Dari Luar Negeri, dan Pendaftaran Penduduk yang bertransmigrasi

- d) Penyiapan perumusan kebijakan dan fasilitasi pelaksanaan pendataan penduduk rentan Adminduk (pengungsi, kerusakan sosial, daerah terbelakang).
- e) Pengidentifikasian dan verifikasi kebenaran data dan dokumen kependudukan dalam rangka penerbitan dokumen hasil pendataan penduduk.
- f) Pelaksanaan pendataan penduduk secara berkala dan berkelanjutan.
- g) Pelaksanaan evaluasi terhadap tata cara pendataan kependudukan agar lebih berhasil guna dan berdaya guna.
- h) Penyiapan bahan dan keterangan terhadap perbuatan pidana terkait dengan penerbitan dokumen pindah datang penduduk sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- i) Pelaksanaan tindakan sanksi administrasi terhadap pelanggaran ketentuan dalam pelaporan data kependudukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- j) Penyiapan bahan dan keterangan terhadap perbuatan pidana terkait dengan penerbitan dokumen kependudukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- k) Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas.

Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil Pasal 11 Peraturan Bupati Jember

Nomor 2 Tahun 2021.

- 1) Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil mempunyai tugas melaksanakan tugas dinas di bidang Pelayanan Pencatatan Sipil dan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas.
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil mempunyai fungsi meliputi:
 - a) Penyiapan data dan hasil - hasil kajian (untuk penetapan kebijakan pelayanan pencatatan sipil.
 - b) Pelaksanaan fasilitasi, sosialisasi, bimbingan teknis, advokasi, supervisi dan konsultasi pelaksanaan pelayanan pencatatan sipil.
 - c) Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan pelayanan pencatatan sipil.
 - d) Penyelenggaraan pelayanan pencatatan sipil dalam sistem administrasi kependudukan.
 - e) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan pelayanan pencatatan sipil.
 - f) Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia pengelola pelayanan pencatatan sipil.
 - g) Pengawasan atas penyelenggaraan pelayanan pencatatan sipil.
 - h) Pelaksanaan evaluasi kinerja pelayanan dan kepuasan masyarakat secara berkala.
 - i) Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas.

Peraturan Bupati Jember Nomor 2 Tahun 2021 Pasal 12 Seksi Kelahiran

dan Kematian.

- 1) Seksi Kelahiran dan Kematian mempunyai tugas melaksanakan kegiatan administrasi kelahiran, administrasi kematian seta tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), Seksi Kelahiran dan Kematian mempunyai fungsi meliputi.
 - a) Penyiapan bahan-bahan untuk penetapan kebijakan pencatatan kelahiran dan kematian.
 - b) Penyiapan pelaksanaan fasilitasi, sosialisasi, bimbingan teknis, advokasi, supervisi dan konsultasi pelaksanaan pencatatan kelahiran dan kematian.
 - c) Penyiapan dan pengkoordinasian penyelenggaraan pencatatan kelahiran dan kematian.
 - d) Penata usahaan pencatatan kelahiran dan kematian secara tertib dan disiplin.
 - e) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelayanan penerbitan akta kelahiran dan akta kematian.
 - f) Penyusunan laporan pelayanan penerbitan akta kelahiran dan akta kematian.
 - g) Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas.

Peraturan Bupati Jember Nomor 2 Tahun 2021 Pasal 13 Seksi Perkawinan, Perceraian, Perubahan Status Anak dan Pewarganegaraan.

- 1) Seksi perkawinan, perceraian, perubahan status anak dan

pewarganegaraan mempunyai tugas melaksanakan penerbitan bidang.

- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat: (1), Seksi perkawinan, perceraian, perubahan status anak dan pewarganegaraan mempunyai fungsi meliputi:
 - a. Penyiapan bahan penetapan kebijakan pencatatan perkawinan, perceraian, perubahan status anak dan pewarganegaraan.
 - b. Penyiapan dan pemfasilitasian, sosialisasi, bimbingan teknis, advokasi, supervisi dan konsultasi pelaksanaan pencatatan perkawinan, perceraian, perubahan status anak dan pewarganegaraan.
 - c. Penyiapan dan pengkoordinasian penyelenggaraan pencatatan perkawinan dan perceraian, perubahan status anak dan pewarganegaraan.
 - d. Pelaksanaan penatausahaan pencatatan perkawinan, perceraian, perubahan status anak dan pewarganegaraan, secara tertib dan disiplin.
 - e. Pengkoordinasian pelaksanaan ihsab nikah.
 - f. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelayanan penerbitan akta perkawinan, akta perceraian, Perubahan Status Anak, dan Pewarganegaraan.
 - g. Penyusunan laporan pelayanan penerbitan akta perkawinan, akta perceraian, perubahan status anak dan pewarganegaraan.

h. Penyusunan laporan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugas.

Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan Pasal 14 Peraturan Bupati Jember Nomor 2 Tahun 2021.

- 1) Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan (PIAK) mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan informasi administrasi kependudukan serta tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas,
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), Bidang PIAK mempunyai fungsi meliputi:
 - a) Penyusunan rencana kerja bidang PIAK.
 - b) Penyiapan bahan penetapan kebijakan PIAK.
 - c) Pelaksanaan sosialisasi, fasilitasi, bimbingan teknis, advokasi, supervisi dan konsultasi PIAK.
 - d) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi PIAK.
 - e) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi perkembangan kependudukan.
 - f) Pelaksanaan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia pengelola informasi administrasi kependudukan.
 - g) Pelaksanaan pengawasan kebijakan pengendalian kuantitas penduduk, pengembangan kualitas penduduk, pengarahan mobilitas/ penataan persebaran penduduk dan perlindungan penduduk.

Peraturan Bupati Jember Nomor 2 Tahun 2021 Pasal 15 Seksi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan.

- 1) Seksi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan(SIAK) mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan serta tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi SIAK mempunyai fungsi meliputi:
 - a) Penyusunan rencana kerja seksi dan penyiapan bahan penyusunan rencanakerja bidang.
 - b) Penyiapan bahan penetapan kebijakan pengelolaan informasi administrasikependudukan.
 - c) Penyiapan bahan pelaksanaan sosialisasi, fasilitasi, bimbingan teknis,advokasi, supervisi dan konsultasi pengelolaan SIAK.
 - d) Pelaksanaan koordinasi pengelolaan SIAK.
 - e) Pelaksanaan pembangunan dan pengembangan jaringan komunikasi data skala daerah.
 - f) Perumusan kebijakan dan fasilitasi untuk pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam penyelenggaraan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil.
 - g) Perumusan kebijakan dan fasilitasi penetapan standar penyelenggaraan SIAK.
 - h) Penyediaan perangkat keras dan perlengkapan lainnya serta jaringan komunikasi data sampai tingkat Kecamatan atau Kelurahan sebagai tempat pelayanan dokumen kependudukan.

- i) Penyiapan perangkat keras dan perangkat lainnya serta jaringan komunikasi data dalam rangka pelayanan penerbitan dokumen hasil pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil di tingkat Kabupaten, tingkat Kecamatan dan tingkat Kelurahan, pengelolaan SIAK.
- j) Pendayagunaan informasi atas indikator kependudukan dan analisa dampak kependudukan untuk perencanaan pembangunan berbasis penduduk.
- k) Pembangunan Sistem Database Kependudukan Daerah berkelanjutan dan pengembangan perangkat lunak.
- l) Penyiapan dan pelaksanaan replikasi data kependudukan daerah.
- m) Pelaksanaan pembangunan bank data kependudukan daerah.
- n) Pelaksanaan pembangunan tempat perekaman data kependudukan di Kecamatan/UPTD.
- o) Pelaksanaan pengembangan sumberdaya mangia SIAK.
- p) Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas.

Peraturan Bupati Jember Nomor 2 Tahun 2021 Pasal 16 Seksi Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan.

- 1) Seksi Pengolah dan Penyajian Data Kependudukan mempunyai tugas :
 - a) melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan, koordinasi dan pelaksanaan pengolahan dan penyajian data kependudukan.

- b) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), Seksi Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan mempunyai fungsi meliputi:
- a) Penyiapan perumusan kebijakan dan fasilitasi dalam rangka membangun dan mengembangkan sistem pengolahan data dan informasi administrasi kependudukan dan penyimpanan data cadangan ke dalam server cadangan atau media penyimpan data lainnya.
 - b) Penyiapan bahan penyusunan laporan informasi administrasi kependudukan dan penetapan kebijakan perkembangan kependudukan.
 - c) Perumusan pedoman dan pembinaan sistem penyajian data dan informasi kependudukan dalam rangka penyusunan profil kependudukan.
 - d) Penyediaan data dan informasi administrasi kependudukan secara akurat, lengkap dan mutakhir sebagai acuan bagi perumusan kebijakan pembangunan berbasis kependudukan.
 - e) Penetapan indikator kependudukan, proyeksi penduduk dan analisa dampak kependudukan.
 - f) Pelaksanaan koordinasi dan sosialisasi hasil penyusunan indikator, proyeksi dan analisa dampak kependudukan serta kebijakan kependudukan kepada khalayak sasaran.

- g) Pelaksanaan pengolahan data hasil pelayanan pencatatan kelahiran dan kematian sebagai salah satu ranah dalam implementasi SIAK.
- h) Pelaksanaan pengolahan data kependudukan hasil pelayanan penerbitan dokumen kependudukan sebagai salah satu ranah dari implementasi SIAK.
- i) Pelaksanaan pengolahan data hasil pelayanan pencatatan perkawinan, perceraian, Perubahan Status Anak dan Pewarganegaraan sebagai salah satu ranah dalam implementasi SIAK.
- j) Penghimpunan dan merekapitulasi laporan penerbitan hasil pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil.
- k) Penyiapan bahan mapping/ pemetaan penduduk dan perkembangannya.
- l) Pelaksanaan perekaman data hasil, pelayanan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil serta pemutakiran data penduduk menggunakan SIAK.
- m) Penyajian dan pendiseminasian informasi kependudukan.
- n) Pelaksanaan perlindungan data pribadi penduduk pada bank data kependudukan daerah.
- o) Pelaksanaan perlindungan data pribadi penduduk dalam proses dan hasil pendaftaran penduduk serta pencatatan sipil.
- p) Pelaksanaan pembanguan bank data Kependudukan daerah.
- q) Pelaksanaan perlindungan data pribadi penduduk dalam proses

dan hasil pendaftaran penduduk serta pencatatan sipil

- r) Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas.

Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan Pasal 17 Peraturan Bupati Jember Nomor 2 Tahun 2021.

- 1) Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan mempunyai tugas:
 - a. Melaksanakan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan di bidang kerja sama dan inovasi pelayanan administrasi kependudukan.
 - b. Melaksanakan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan.
 - c. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas.
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan mempunyai fungsi meliputi:
 - a) Penyusunan rencana kerja pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerja sama dan inovasi pelayanan administrasi kependudukan.
 - b) Perumusan kebijakan teknis pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerja sama dan inovasi pelayanan administrasi kependudukan.
 - c) Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerja sama dan inovasi pelayanan administrasi kependudukan.
 - d) Pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan.

- e) Pelaksanaan pengumpul segala bentuk dan jenis berkas/dokumen serta pengarsipan dan pemeliharaan berkas/dokumen hasil pelayanan pencatatan kelahiran dan kematian.
- f) Pelaksanaan pengumpulan segala bentuk dan jenis berkas/dokumen kewarganegaraan.
- g) Pelaksanaan kerja sama dan inovasi pelayanan administrasi kependudukan.
- h) Pengelolaan pemanfaatan data administrasi kependudukan.
- i) Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerja sama, serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan.
- j) Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas.

Peraturan Bupati Jember Nomor 2 Tahun 2021 Pasal 18 Seksi Kerja Sama dan Inovasi Pelayanan.

- 1) Seksi Kerja Sama dan Inovasi Pelayanan mempunyai tugas (melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan kerja sama administrasi kependudukan dan inovasi pelayanan administrasi kependudukan serta tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), Seksi Kerja Sama dan Inovasi Pelayanan mempunyai fungsi meliputi:
 - a) Penyiapan dan pengelolaan bahan perumusan kebijakan teknis

dalam rangkakerja sama dengan instansi terkait.

- b) Penyiapan bahan dalam rangka pelaksanaan kerja sama administrasi kependudukan dengan pihak luar
- c) Penyiapan bahan kajian untuk merumuskan bentuk-bentuk dan model pengembangan pelayanan administrasi kependudukan melalui pemanfaatan teknologi informasi.
- d) Penyiapan bahan ntuk pelaksanaan sosialisasi, fasilitasi, bimbingan teknis, advokasi, supervisi dan konsultasi pengelolaan sistem informasi administrasi kependudukan.
- e) Penyiapan bahan pembuatan brosur, selebaran dan alat peraga dalam rangka sosialisasi dan penyebarluasan informasi administrasi kependudukan.
- f) Penyelenggaraan pelayanan penyuluhan sosialisasi penyelenggaraan administrasi kependudukan.
- g) Pelaksanaan kerjasama dalam rangka pengembangan SIAK.
- h) Pelaksanaan koordinasi dan pembinaan hubungan kemitraan dengan lembaga terkait dan dalam rangka pengembangan program inovasi pelayanan administrasi kependudukan.
- i) Pelaksanaan dan pembuatan naskah kerja sama pelayanan administrasi kependudukan.
- j) Pelaksanaan percepatan peningkatan kualitas pelayanan administrasi kependudukan
- k) Penyusunan laporan pertanggung jawaban atas pelaksanaan

tugas.

Peraturan Bupati Jember Nomor 2 Tahun 2021 Pasal 19 Seksi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan.

1. Seksi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, koordinasi pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dikehendaki pada ayat (1), Seksi Pemanfaatan data dan Dokumen Kependudukan mempunyai fungsi meliputi:
 - a. Penyiapan, pengelolaan dan penelitian bahan perumusan kebijakan dan fasilitasi dalam rangka pemanfaatan data dan dokumen kependudukan.
 - b. Pengolahan dan pengendalian dokumen hasil pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil yang meliputi dokumen aktif dan in-aktif.
 - c. Pembangunan dan pengembangan sistem pengolahan data dan informasi administrasi kependudukan.
 - d. Penataan, penyimpanan dan pemeliharaan dokumen hasil pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil.
 - e. Penyelenggaraan legalisasi dokumen hasil pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil.

- f. Pelaksanaan penatausahaan dokumen hasil identitas penduduk.
- g. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan.
- h. Pemberian saran dan pertimbangan mengenai langkah-langkah dan tindakan-tindakan yang perl diambil di bidang tugasnya kepada kepala bidang.
- i. Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas.

4.2 Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah konsumen yang dilihat dari umur, jenis kelamin, pendidikan dan profesi.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Umur

| No | Umur | Jumlah | Persen (%) |
|-------|-------------|--------|------------|
| 1 | 19-30 Tahun | 33 | 51,6% |
| 2 | 31-60 Tahun | 31 | 43,8% |
| Total | | 64 | 100% |

Sumber: Data yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa total responden yang berusia kisaran 1- 30 tahun berjumlah 33 orang atau 51,6% dan responden yang berusia kisaran 31-60 tahun berjumlah 31 orang atau 31%. Responden terbanyak adalah responden yang berusia kisaran 19-30 tahun, hal ini menunjukkan bahwa pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Jember lebih dominan diusia tersebut.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persen (%) |
|----|---------------|--------|------------|
| 1 | Laki-Laki | 36 | 56,3% |
| 2 | Perempuan | 28 | 43,8% |
| | Total | 64 | 100% |

Sumber: Data yang diolah 2022

Berdasarkan table 4.2 dapat dilihat frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin. Responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 36 orang atau 56,3% dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 28 orang atau 43,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Jember lebih dominan laki-laki.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah | Persen (%) |
|----|------------|--------|------------|
| 1 | SMA | 5 | 7,8% |
| 2 | D3 | 4 | 6,3% |
| 3 | D4 | 4 | 6,3% |
| 4 | S1 | 51 | 79,7% |
| | Total | 64 | 100% |

Sumber: Data yang diolah 2022

Berdasarkan table 4.3 dapat dilihat frekuensi responden berdasarkan pendidikan. Responden yang berpendidikan SMA berjumlah 5 orang atau 7,8%, responden berpendidikan D3 berjumlah 4 orang atau 6,3%, responden berpendidikan D4 berjumlah 4 orang atau 6,3% dan responden yang berpendidikan S1 perempuan berjumlah 51 orang atau 79,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Jember lebih dominan S1.

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Profesi

| No | Profesi | Jumlah | Persen (%) |
|-------|---------|--------|------------|
| 1 | Honorar | 43 | 67,2% |
| 2 | PNS | 21 | 32,8% |
| Total | | 64 | 100% |

Sumber: Data yang diolah 2022

Berdasarkan table 4.4 dapat dilihat frekuensi responden berdasarkan profesi. Responden yang berprofesi honorar berjumlah 43 orang atau 67,2% dan responden yang berprofesi PNS berjumlah 21 orang atau 32,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Jember lebih dominan honorar.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis ini dilakukan dengan merinci jawaban dari responden yang dikelompokkan dalam kategori dan skor serta bertujuan memperjelas gambaran terhadap variabel budaya, lingkungan kompensasi, efisiensi dan efektivita. Berdasarkan analisis diskriptif didapatkan hasil sebagai berikut:

4.3.1 Variabel Budaya Kerja (X1)

Dalam mendeskripsikan variabel budaya kerja, maka dilihat pada frekuensi hasil tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan atau indikator yang digunakan untuk mengukur variabel budaya.

- a. Tanggapan responden mengenai “Pegawai Dispenduk Capil Kab. Jember apabila diberikan tugas berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu”

Tabel 4.5 Budaya Kerja (X1)

| Skor | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------|-------------------|
| 1 (satu) | - | - |
| 2 (dua) | - | - |
| 3 (tiga) | - | - |
| 4 (empat) | - | - |
| 5 (lima) | - | - |
| 6 (enam) | 1 | 1,6% |
| 7 (tujuh) | 3 | 4,7% |
| 8 (delapan) | 24 | 37,5% |
| 9 (sembilan) | 27 | 42,2% |
| 10 (sepuluh) | 9 | 14,1% |
| Jumlah | 64 | 100% |

Sumber: Data yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan dari tanggapan “Pegawai Dispenduk Capil Kab. Jember apabila diberikan tugas berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu”. responden yang memberi skor 6 1,6%, skor 7 4,7%, skor 8 37,5%, skor 9 42,2%, dan skor 10 14,1%.

- b. Tanggapan responden mengenai “Pegawai Dispenduk Capil Kab. Jember setiap bekerja lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi”.

Tabel 4.6 Budaya Kerja (X1)

| Skor | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------|-------------------|
| 1 (satu) | - | - |
| 2 (dua) | - | - |
| 3 (tiga) | - | - |
| 4 (empat) | - | - |
| 5 (lima) | - | - |
| 6 (enam) | 1 | 1,6% |
| 7 (tujuh) | 8 | 12,5% |
| 8 (delapan) | 26 | 40,6% |
| 9 (sembilan) | 24 | 37,5% |
| 10 (sepuluh) | 5 | 7,8% |
| Jumlah | 64 | 100% |

Sumber: Data yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan dari tanggapan “Pegawai Dispenduk Capil Kab. Jember setiap bekerja lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi”, responden yang memberi skor 6 1,6%, skor 7 12,5%, skor 8 40,6%, skor 9 37,5%, dan skor 10 7,8%.

- c. Tanggapan responden mengenai “Pegawai Dispenduk Capil Kab. Jember menghadiri rapat / pelatihan yang diselenggarakan di instalasi / divisi / tim masing-masing maupun lainnya”

Tabel 4.7 Budaya Kerja (X1)

| Skor | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------|-------------------|
| 1 (satu) | - | - |
| 2 (dua) | - | - |
| 3 (tiga) | - | - |
| 4 (empat) | - | - |
| 5 (lima) | - | - |
| 6 (enam) | - | - |
| 7 (tujuh) | 9 | 14,1% |
| 8 (delapan) | 28 | 43,8% |
| 9 (sembilan) | 24 | 37,5% |
| 10 (sepuluh) | 3 | 4,7% |
| Jumlah | 64 | 100% |

Sumber: Data yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan dari tanggapan “Pegawai Dispenduk Capil Kab. Jember menghadiri rapat / pelatihan yang diselenggarakan di instalasi / divisi / tim masing-masing maupun lainnya”, responden yang memberi skor 7 14,1%, skor 8 43,8%, skor 9 37,5%, dan skor 10 4,7%.

4.3.2 Lingkungan Kerja (X2)

Dalam mendeskripsikan variabel lingkungan, maka dilihat pada frekuensi hasil tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan

atau indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan.

- a. Tanggapan responden mengenai “Pegawai Dispenduk Capil Kab. Jember memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna yang akan mempengaruhi keadaan kegembiraan dan ketenangan”.

Tabel 4.8 Lingkungan (X2)

| Skor | Jumlah | Persentase |
|--------------|--------|------------|
| 1 (satu) | - | - |
| 2 (dua) | - | - |
| 3 (tiga) | - | - |
| 4 (empat) | - | - |
| 5 (lima) | - | - |
| 6 (enam) | - | - |
| 7 (tujuh) | 9 | 14,1% |
| 8 (delapan) | 27 | 42,2% |
| 9 (sembilan) | 24 | 37,5% |
| 10 (sepuluh) | 4 | 6,3% |
| Jumlah | 64 | 100% |

Sumber: Data yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan dari tanggapan “Pegawai Dispenduk Capil Kab. Jember memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna yang akan mempengaruhi keadaan kegembiraan dan ketenangan”, responden yang memberi skor 7 14,1%, skor 8 42,2%, skor 9 37,5%, dan skor 10 6,3%.

- b. Tanggapan responden mengenai “Pegawai Dispenduk Capil Kab. Jember mengenai faktor suhu udara yang sering sekali berubah di kantor”

Tabel 4.9 Lingkungan Kerja (X2)

| Skor | Jumlah | Persentase |
|---------------|-----------|-------------|
| 1 (satu) | - | - |
| 2 (dua) | - | - |
| 3 (tiga) | - | - |
| 4 (empat) | - | - |
| 5 (lima) | - | - |
| 6 (enam) | - | - |
| 7 (tujuh) | 5 | 7,8% |
| 8 (delapan) | 34 | 53,1% |
| 9 (sembilan) | 22 | 34,4% |
| 10 (sepuluh) | 3 | 4,7% |
| Jumlah | 64 | 100% |

Sumber: Data yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan dari tanggapan “Pegawai DispendukCapil Kab. Jember mengenai faktor suhu udara yang sering sekali berubah di kantor”, responden yang memberi skor 7 7,8%, skor 8 53,1%, skor 9 34,4%, dan skor 10 4,7%.

- c. Tanggapan responden mengenai “Pegawai Dispenduk Capil Kab. Jember untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, seperti suara keras, mesin ketik, agar tidak mengganggu pekerja lain”.

Tabel 4.10 Lingkungan Kerja (X2)

| Skor | Jumlah | Persentase |
|---------------|-----------|-------------|
| 1 (satu) | - | - |
| 2 (dua) | - | - |
| 3 (tiga) | - | - |
| 4 (empat) | - | - |
| 5 (lima) | - | - |
| 6 (enam) | - | - |
| 7 (tujuh) | 9 | 14,1% |
| 8 (delapan) | 23 | 35,9% |
| 9 (sembilan) | 25 | 39,1% |
| 10 (sepuluh) | 7 | 10,9% |
| Jumlah | 64 | 100% |

Sumber: Data yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan dari tanggapan “Pegawai Dispendum Kab. Jember untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, seperti suara keras, mesin ketik, agar tidak mengganggu pekerja lain”, responden yang memberi skor 7 14,1%, skor 8 35,9%, skor 9 39,1%, dan skor 10 10,9%.

4.3.3 Kompensasi (X3)

Dalam mendeskripsikan variabel kompensasi, maka dilihat pada frekuensi hasil tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan atau indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi.

a. Tanggapan responden mengenai ”Pegawai Dispenduk Capil Kab. Jember mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan, dengan bentuk komisi langsung gaji pokok dan tunjangan”

Tabel 4.11 Kompensasi (X3)

| Skor | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------|-------------------|
| 1 (satu) | - | - |
| 2 (dua) | - | - |
| 3 (tiga) | - | - |
| 4 (empat) | - | - |
| 5 (lima) | - | - |
| 6 (enam) | - | - |
| 7 (tujuh) | 9 | 14,1% |
| 8 (delapan) | 16 | 25,0% |
| 9 (sembilan) | 27 | 42,2% |
| 10 (sepuluh) | 12 | 18,8% |
| Jumlah | 64 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan dari tanggapan ”Pegawai Dispenduk Capil Kab. Jember mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan, dengan bentuk komisi langsung gaji pokok dan tunjangan”, responden yang memberi skor 7 14,1%, skor 8 35,9%, skor 9 39,1%, dan skor 10 10,9%.

4.3.4 Kompensasi (X3)

Dalam mendeskripsikan variable kompensasi, maka dilihat pada frekuensi hasil tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan atau indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi.

b. Tanggapan responden mengenai ”Pegawai Duspenduk Capil Kab. Jember mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan, dengan bentuk kompensasi tidak langsung jaminan, asuransi dll”.

Tabel 4.12 Kompensasi (X3)

| Skor | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------|-------------------|
| 1 (satu) | - | - |
| 2 (dua) | - | - |
| 3 (tiga) | - | - |
| 4 (empat) | - | - |
| 5 (lima) | - | - |
| 6 (enam) | - | - |
| 7 (tujuh) | 9 | 14,1% |
| 8 (delapan) | 16 | 25,0% |
| 9 (sembilan) | 27 | 42,2% |
| 10 (sepuluh) | 12 | 18,8% |
| Jumlah | 64 | 100% |

Sumber: Data yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan dari tanggapan ”Pegawai Duspenduk Capil Kab. Jember mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan, dengan bentuk kompensasi tidak langsung jaminan, asuransi dll”, responden yang memberi skor 7 14,1%, skor 8 25,0%, skor 9 42,2%, dan skor 10 18,8%.

c. Tanggapan responden mengenai ”Pegawai Duspenduk Capil Kab. Jember mendapatkan kompensasi nonfinansial berupa faktor psikologis

dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan”.

Tabel 4.13 Kompensasi (X3)

| Skor | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------|-------------------|
| 1 (satu) | - | - |
| 2 (dua) | - | - |
| 3 (tiga) | - | - |
| 4 (empat) | - | - |
| 5 (lima) | - | - |
| 6 (enam) | - | - |
| 7 (tujuh) | 9 | 14,1% |
| 8 (delapan) | 18 | 28,1% |
| 9 (sembilan) | 31 | 48,4% |
| 10 (sepuluh) | 6 | 9,4% |
| Jumlah | 64 | 100% |

Sumber: Data yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan dari tanggapan ”Pegawai Duspenduk Capil Kab. Jember mendapatkan kompensasi nonfinansial berupa faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan”, responden yang memberi skor 7 14,1%, skor 8 28,1%, skor 9 48,4%, dan skor 10 9,4%.

4.4.4 Variabel Efisiensi dan Efektivitas (X4)

Dalam mendeskripsikan variabel efisiensi dan efektivitas, maka dilihat pada frekuensi hasil tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan atau indikator yang digunakan untuk mengukur variabel efisiensi dan efektivitas.

- a. Tanggapan responden mengenai “Kejelasan tujuan Pegawai Duspenduk Capil Kab. Jember dapat mencapai target dan saran yang terarah sehingga tujuan organisasi dapat dicapai”.

Tabel 4.14 Efisiensi dan Efektivitas(X4)

| Skor | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------|-------------------|
| 1 (satu) | - | - |
| 2 (dua) | - | - |
| 3 (tiga) | - | - |
| 4 (empat) | - | - |
| 5 (lima) | - | - |
| 6 (enam) | - | - |
| 7 (tujuh) | 9 | 14,1% |
| 8 (delapan) | 27 | 42,2% |
| 9 (sembilan) | 23 | 35,9% |
| 10 (sepuluh) | 5 | 7,8% |
| Jumlah | 64 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan dari tanggapan “Kejelasan tujuan Pegawai Dispenduk Capil Kab. Jember dapat mencapai target dan saran yang terarah sehingga tujuan organisasi dapat dicapai”, responden yang memberi skor 7 14,1%, skor 8 42,2%, skor 9 35,9%, dan skor 10 7,8%.

- b. Tanggapan responden mengenai “Pegawai Dispenduk Capil Kab.Jember dalam mencapai semua tujuan yang sudah ditetapkan agar tidak tersesat dalam pencapaian tujuan”.

Tabel 4.15 Efisiensi dan Efektivitas(X4)

| Skor | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------|-------------------|
| 1 (satu) | - | - |
| 2 (dua) | - | - |
| 3 (tiga) | - | - |
| 4 (empat) | - | - |
| 5 (lima) | - | - |
| 6 (enam) | - | - |
| 7 (tujuh) | 9 | 14,1% |
| 8 (delapan) | 32 | 50,0% |
| 9 (sembilan) | 20 | 31,3% |
| 10 (sepuluh) | 3 | 4,7% |
| Jumlah | 64 | 100% |

Sumber: Data yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan dari tanggapan “Pegawai Dispendum Capil Kab.Jember dalam mencapai semua tujuan yang sudah ditetapkan agar tidak tersesat dalam pencapaian tujuan”, responden yang memberi skor 7 14,1%, skor 8 50,0%, skor 9 31,3%, dan skor 10 4,7%.

c. Tanggapan responden mengenai “Pegawai Dispendum Capil Kab.Jember dalam mengukur kualitas dan kuantitas kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat waktu”.

Tabel 4.16 Efisiensi dan Efektivitas(X4)

| Skor | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------|-------------------|
| 1 (satu) | - | - |
| 2 (dua) | - | - |
| 3 (tiga) | - | - |
| 4 (empat) | - | - |
| 5 (lima) | - | - |
| 6 (enam) | - | - |
| 7 (tujuh) | 4 | 6,3% |
| 8 (delapan) | 33 | 51,6% |
| 9 (sembilan) | 24 | 37,5% |
| 10 (sepuluh) | 3 | 4,7% |
| Jumlah | 64 | 100% |

Sumber: Data yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan dari tanggapan “Pegawai Dispendum Capil Kab.Jember dalam mengukur kualitas dan kuantitas kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat waktu”, responden yang memberi skor 7 6,3%, skor 8 51,6%, skor 9 37,5%, dan skor 10 4,7%.

4.3.2 Variabel Kinerja Pegawai (X5)

Dalam mendeskripsikan variabel kinerja pegawai, maka dilihat pada

frekuensi hasil tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan atau indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai.

- a. Tanggapan responden mengenai “Pegawai Dispendum Capil Kab. Jember memanfaatkan *skill* yang diringi dengan sikap loyalitas saat memberikan pelayanan agar dapat terlaksana dengan baik.”

Tabel 4.17 Kinerja Pegawai (Y)

| Skor | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------|-------------------|
| 1 (satu) | - | - |
| 2 (dua) | - | - |
| 3 (tiga) | - | - |
| 4 (empat) | - | - |
| 5 (lima) | - | - |
| 6 (enam) | - | - |
| 7 (tujuh) | 5 | 7,8% |
| 8 (delapan) | 23 | 35,9% |
| 9 (sembilan) | 21 | 32,8% |
| 10 (sepuluh) | 15 | 23,4% |
| Jumlah | 64 | 100% |

Sumber: Data yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan dari tanggapan “Pegawai Dispendum Capil Kab. Jember memanfaatkan *skill* yang diringi dengan sikap loyalitas saat memberikan pelayanan agar dapat terlaksana dengan baik.” responden yang memberi skor 7 7,8%, skor 8 35,9%, skor 9 32,8%, dan skor 10 23,4%.

- b. Tanggapan responden mengenai “Pegawai Dispendum Capil Kab. Jember memiliki tanggung jawab untuk menjaga komunikasi dan interaksi, baik antara jajaran pegawai hingga ke pimpinan.”

Tabel 4.18 Kinerja Pegawai (Y)

| Skor | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------|-------------------|
| 1 (satu) | - | - |
| 2 (dua) | - | - |
| 3 (tiga) | - | - |
| 4 (empat) | - | - |
| 5 (lima) | - | - |
| 6 (enam) | 2 | 3,1% |
| 7 (tujuh) | 5 | 7,8% |
| 8 (delapan) | 16 | 25,0% |
| 9 (sembilan) | 30 | 46,9% |
| 10 (sepuluh) | 11 | 17,2% |
| Jumlah | 64 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan dari tanggapan “Pegawai Dispenduk Capil Kab. Jember memiliki tanggung jawab untuk menjaga komunikasi dan interaksi, baik antara jajaran pegawai hingga ke pimpinan.” responden yang memberi skor 6 3,1%, skor 7 7,8%, skor 8 25,0%, skor 9 46,9%, dan skor 10 17,2%.

- c. Tanggapan responden mengenai “Pegawai Dispenduk Capil Kab. Jember Selalu melaksanakan *breafing* atau sesi diskusi bersama (komunikasi) di setiap hari sebelum memulai pekerjaan”.

Tabel 4.19 Kinerja Pegawai (Y)

| Skor | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------|-------------------|
| 1 (satu) | - | - |
| 2 (dua) | - | - |
| 3 (tiga) | - | - |
| 4 (empat) | - | - |
| 5 (lima) | - | - |
| 6 (enam) | 2 | 3,1% |
| 7 (tujuh) | 9 | 14,1% |
| 8 (delapan) | 16 | 25,0% |
| 9 (sembilan) | 27 | 42,2% |
| 10 (sepuluh) | 10 | 15,6% |
| Jumlah | 64 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan dari tanggapan “Pegawai Duspenduk Capil Kab. Jember Selalu melaksanakan *breafing* atau sesi diskusi bersama (komunikasi) di setiap hari sebelum memulai pekerjaan.”, responden yang memberi skor 6 3,1%, skor 7 14,1%, skor 8 25,0%, skor 9 42,2%, dan skor 10 15,6%.

4.4 Hasil Uji

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Pada penelitian ini dalam pengujian validitas peneliti menggunakan alat ukur berupa program komputer yaitu SPSS 25 (Statical Package for the Social Science). untuk mengukur valid tidaknya suatu data adalah jika r-hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari r-tabel (nilai kritis) maka dapat dikatakan valid. Selain itu jika nilai sig < 0,05 maka instrument dapat dikatakan valid (Ghozali, 2013).

Hasil korelasi data pada uji validitas dapat dipaparkan sebagai berikut:

| Variabel | R Tabel 5% (64) | R Hitung | Singnifikan | Keterangan |
|----------------------|--------------------|----------|-------------|------------|
| Budaya Kerja (X1) | | | | |
| X1.1 | 0,246 | 0,716 | 0,000 | Valid |
| X1.2 | 0,246 | 0,820 | 0,000 | Valid |
| X1.3 | 0,246 | 0,737 | 0,000 | Valid |

| P | Variabel | R Tabel 5% | R Hitung | Singnifikan | Keterangan |
|---|-------------------------------|------------|----------|-------------|------------|
| a | | (64) | | | |
| d | | | | | |
| | Lingkungan a Kerja (X2) | | | | |
| t | X2.1 | 0,246 | 0,750 | 0,000 | Valid |
| a | X2.2 | 0,246 | 0,788 | 0,000 | Valid |
| b | X2.3 | 0,246 | 0,749 | 0,000 | Valid |
| | Kompensasi(X3) | | | | |
| e | | | | | |
| l | X3.1 | 0,246 | 0,863 | 0,000 | Valid |
| | X3.2 | 0,246 | 0,873 | 0,000 | Valid |
| d | X3.3 | 0,246 | 0,880 | 0,000 | Valid |
| | Efisiensi dan | | | | |
| | Efektivitas (X4) | | | | |
| t | X4.1 | 0,246 | 0,671 | 0,000 | Valid |
| a | X4.2 | 0,246 | 0,808 | 0,000 | Valid |
| s | X4.3 | 0,246 | 0,712 | 0,000 | Valid |
| | Kinerja | | | | |
| m | Pegawai(Y) | | | | |
| e | Y1 | 0,246 | 0,858 | 0,000 | Valid |
| n | Y2 | 0,246 | 0,888 | 0,000 | Valid |
| u | Y3 | 0,246 | 0,884 | 0,000 | Valid |
| n | | | | | |

jukkan bahwa seluruh variabel adalah valid, karena nilai dari r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,246 dan nilai signifikanis kurang dari 0,05 maka instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukur konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini berarti reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan beberapa kali. Hasil korelasi data pada uji reabilitas dapat dipaparkan sebagai berikut:

| Variabel | Cronbach Alpa | Reabilitas | Keterangan |
|-------------------------------|------------------|------------|------------|
| Budaya Kerja (X1) | 0,700 | 0,833 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,700 | 0,800 | Reliabel |
| Kompensasi(X3) | 0,700 | 0,818 | Reliabel |
| Efisien & Efektifitas (X4) | 0,700 | 0,803 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,700 | 0,749 | Reliabel |

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup atau memenuhi kriteria untuk

dikatakan reliabel yaitu di atas 0,700, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur. Regresi Linier Berganda

4.4.3 Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Unstandardized Standardized
Coefficients Coefficients

| | Model | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
|---|---------------------------|-------|---------------|------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 5.798 | 6.777 | | 3.856 | .396 |
| | Budaya | .234 | .098 | .292 | 2.390 | .002 |
| | Lingkungan | .165 | .138 | .261 | 2.127 | .004 |
| | Kompensasi | .225 | .144 | .169 | 2.300 | .002 |
| | Efisiensi &Efektivitas | .174 | .155 | .136 | 2.121 | .004 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = 5.798 + 0,234X_1 + 0,174X_2 + 0,225X_3 + 0,165X_4 + 6,777$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. b_1 = Budaya (X_1) bertanda positif, artinya bila nilai variabel naik/bertambah/meningkat, maka nilai variabel kinerja (Y) akan naik/bertambah/meningkat, nilai b_1 yang positif menyatakan bahwa variabel budaya (X_1) berpengaruh positif terhadap nilai

variabel kinerja (Y).

2. b_2 = Lingkungan (X2) bertanda positif, artinya bila nilai variabel naik/bertambah/meningkat, maka nilai variabel kinerja (Y) akan naik/bertambah/meningkat, nilai b_2 yang positif menyatakan bahwa variabel efisiensi dan efektifitas (X2) berpengaruh positif terhadap nilai variabel kinerja (Y).
3. b_3 = Kompensasi (X3) bertanda positif, artinya bila nilai variabel naik/bertambah/meningkat, maka nilai variabel kinerja (Y) akan naik/bertambah/meningkat, nilai b_3 yang positif menyatakan bahwa variabel kompensasi (X3) berpengaruh positif terhadap nilai variabel kinerja (Y).
4. b_4 = Efisiensi dan Efektivitas (X4) bertanda positif, artinya bila nilai variabel naik/bertambah/meningkat, maka nilai variabel kinerja (Y) akan naik/bertambah/meningkat, nilai b_4 yang positif menyatakan bahwa variabel efisiensi dan efektivitas (X4) berpengaruh positif terhadap nilai variabel kinerja (Y).

4.4.4 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk

membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang memiliki distribusi normal dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. (Ghozali, 2012) Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : Data X berdistribusi normal.

Ha : Data X tidak berdistribusi normal. Pengambilan keputusan:

Jika Sig.(p) > 0,05 maka Ho diterima Jika Sig.(p) < 0,05 maka Ho ditolak.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardize

d Residual

| | | |
|----------------------------------|----------------|-------------------|
| N | | 64 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.37615735 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .103 |
| | Positive | .103 |
| | Negative | -.045 |
| Test Statistic | | .103 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .086 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan dapat diketahui hasil uji normalitas dari variable budaya, lingkungan, kompensasi, efisiensi dan efektifitas dan kinerja pegawai menghasilkan data yang normal dengan nilai signifikansi yaitu 0,086 lebih besar dari 0,05

4.4.5 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Apabila terjadi tidak korelasi diantara variabel independen maka model regresi tersebut baik. Cara mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas yaitu dengan cara memperhatikan angka Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|-------------------------------|-----------|-------|--------------------------------|
| Budaya (X1) | 0,953 | 1,049 | Tidak Ada Multikolonieritas |
| Lingkungan(X2) | 0,942 | 1,055 | Tidak Ada Multikolonieritas |
| Kompensasi (X3) | 0,961 | 1,041 | Tidak Ada Multikolonieritas |
| Efisien & Efektivitas (X4) | 0,966 | 1,036 | Tidak Ada Multikolonieritas |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Sedangkan menurut Ghozali (2018) nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance kurang dari

10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 0,1. Kesimpulannya adalah bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

4.4.6 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah adaketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Heteroskedastisitas yaitu keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi. Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara beberapa pengamatan. Menurut Ghozali (2018), model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser. Jika probabilitas signifikansi di atas tingkat kepercayaan 5%, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Coefficients^a

| | Model | Unstandardized | | Standardized | | |
|---|-----------------------|----------------|------------|--------------|-------|------|
| | | Coefficients | | Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | -.896 | 3.777 | | -.237 | .813 |
| | Budaya | .034 | .054 | .083 | .624 | .535 |
| | Lingkungan | .036 | .076 | .063 | .472 | .639 |
| | Kompensasi | -.028 | .080 | -.046 | -.352 | .726 |
| | efisiensi&efektifitas | .035 | .087 | .052 | .398 | .692 |

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan dapat diketahui hasil uji heterokedasitas dari variable budaya, lingkungan, kompensasi dan efisiensi dan efektivitas menghasilkan nilai sig 0,535 pada budaya, 0,692 pada lingkungan, 0,726 pada kompensasi dan 0,639 pada efisiensi dan efektivitas. Dari hasil yang ada menunjukkan bahwa semua variable menghasilkan nilai sig diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya gejala heteroskedasitas.

4.4.7 Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t

hitung dengan nilai statistik t tabel dan taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

| Variabel | Signifikansi Hitung | Taraf Signifikansi | t hitung | t tabel | Keterangan |
|------------------------------------|------------------------|-----------------------|-------------|------------|------------|
| Budaya (X1) | 0,002 | 0,05 | 2,390 | 2,000 | Signifikan |
| Lingkungan (X2) | 0,003 | 0,05 | 2,127 | 2,000 | Signifikan |
| Kompensasi (X3) | 0,002 | 0,05 | 2,300 | 2,000 | Signifikan |
| Efisiensi & Efektivitas (X4) | 0,004 | 0,05 | 2,121 | 2,000 | Signifikan |

Dari tabel diatas diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengansignifikansi tabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji budaya mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,002 lebih kecildari 0,05 dan t hitung (2,390) < t tabel (2,00) yang berarti bahwa hipotesis budaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa budaya mempengaruhi kinerja pegawai yang berarti semakin baik budaya

akan berdampak pada semakin baiknya kinerja pegawai.

2. Hasil lingkungan mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,002 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,121) > t tabel (2,000) yang berarti bahwa hipotesis lingkungan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan mempengaruhi Kinerja pegawai yang berarti semakin baik lingkungan akan berdampak pada semakin baiknya kinerja pegawai.
3. Hasil uji kompensasi mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,003 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,127) > t tabel (2,000) yang berarti bahwa hipotesis kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi Kinerja pegawai yang berarti semakin kompensasi akan berdampak pada semakin baiknyakerja pegawai.
4. Hasil uji Efisiensi & Efektivitas mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,004 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,127) > t tabel (2,000) yang berarti bahwa hipotesis efisiensi & efektivitas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Efisiensi & Efektivitas mempengaruhi Kinerja pegawai yang berarti semakin baik Efisiensi & Efektivitas akan berdampak pada semakin baiknyakerja pegawai.

4.4.8 Tabel R Square

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .839 ^a | .703 | .697 | 1.689 |

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada tabel diatas diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,697, hal ini berarti 69,7% perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh variable budaya, lingkungan, kompensasi dan efisiensi & efektivitas sedangkan sisanya sebesar 30,3% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Hipotesis

Secara garis bear hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hipotesis yang dimaksud adalah budaya (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan perolehan nilai 2,390, lingkungan (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan perolehan nilai 2,127, kompensasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan perolehan 2,300, efesiensi dan efektivitas (X4) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan perolehan 2,121, berikut pembahasan dari hipotesis tersebut.

4.5.1.1 Pengaruh Budaya Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa budaya berpengaruh terhadap kinerja

pegawai dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,002. Nilai koefisien regresi adalah positif artinya semakin baik budaya maka kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Jember akan semakin meningkat (H1, diterima). Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan budaya yang memberikan dampak terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil penelitian variabel budaya terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung 2,390 dengan p -value sebesar 0,002. Karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,002 < 0,05$) maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh secara signifikan budaya terhadap kinerja pegawai. Jadi jika ada kenaikan/pengaruh pada budaya satu tingkat kepada kinerja pegawai maka akan memiliki tingkat pengaruh sebesar (2,390) yang berarti bahwa hipotesis budaya diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa budaya mempengaruhi kinerja pegawai yang berarti semakin baik budaya akan berdampak pada semakin baiknya kinerja pegawai. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.5.1.2 Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,004. Nilai koefisien regresi adalah positif artinya semakin baik lingkungan

maka maka kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Jember akan semakin meningkat (H2, diterima). Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan lingkungan yang memberikan dampak terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil penelitian variabel lingkungan terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung 2,121 dengan p -value sebesar 0,004. Karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,004 < 0,05$) maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh secara signifikan lingkungan terhadap kinerja pegawai. Jadi jika ada kenaikan/pengaruh pada lingkungan satu tingkat kepada kinerja pegawai maka akan memiliki tingkat pengaruh sebesar (2,121) yang berarti bahwa hipotesis lingkungan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan mempengaruhi kinerja pegawai yang berarti semakin baik lingkungan akan berdampak pada semakin baiknya kinerja pegawai. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.5.1.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,002. Nilai koefisien regresi adalah positif artinya semakin baik kompensasi maka maka kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Jember akan semakin meningkat (H3,

diterima). Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan kompensasi yang memberikan dampak terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil penelitian variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung 2,300 dengan p -value sebesar 0,002. Karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,002 < 0,05$) maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh secara signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Jadi jika ada kenaikan/pengaruh pada kompensasi satu tingkat kepada kinerja pegawai maka akan memiliki tingkat pengaruh sebesar (2,300) yang berarti bahwa hipotesis kompensasi diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai yang berarti semakin baik kompensasi akan berdampak pada semakin baiknya kinerja pegawai. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.5.1.4 Pengaruh Efisiensi dan Efektifitas Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa efisiensi dan efektifitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,003. Nilai koefisien regresi adalah positif artinya semakin baik efisiensi dan efektifitas maka kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Jember akan semakin meningkat (H_4 , diterima). Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan efisiensi & efektifitas yang memberikan dampak

terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil penelitian variabel efisiensi dan efektifitas terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung 2,121 dengan *p-value* sebesar 0,004. Karena nilai *p-value* lebih kecil daripada α (0,003 < 0,05) maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh secara signifikan efisiensi dan efektifitas terhadap kinerja pegawai. Jadi jika ada kenaikan/pengaruh pada efisiensi dan efektifitas satu tingkat kepada kinerja pegawai maka akan memiliki tingkat pengaruh sebesar (2,127) yang berarti bahwa hipotesis efisiensi dan efektifitas diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa efisiensi dan efektifitas mempengaruhi kinerja pegawai yang berarti semakin baik efisiensi dan efektifitas akan berdampak pada semakin baiknya kinerja pegawai. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa efisiensi dan efektifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan penelitian penelitian sebagai berikut:

1. Budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Jember. Hal ini juga menunjukkan bahwa budaya mempengaruhi kinerja pegawai yang berarti semakin baik budaya akan berdampak pada semakin baiknya kinerja pegawai.
2. Lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Jember. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan mempengaruhi Kinerja pegawai yang berarti semakin lingkungan akan berdampak pada semakin baiknya kinerja pegawai.
3. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Jember. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi Kinerja pegawai yang berarti semakin baik kompensasi akan berdampak pada semakin baiknya kinerja pegawai.
4. Efisiensi dan Efektifitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

kabupaten Jember. Hal ini juga menunjukkan bahwa Efisiensi & Efektivitas mempengaruhi Kinerja pegawai yang berarti semakin baik Efisiensi & Efektivitas akan berdampak pada semakin baiknyakerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan yang dipaparkan, maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran- saran yang dapat di sampaikan peneliti kepada instansi adalah sebagai berikut :

1. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Jember hendaknya tetap mempertahankan kebijakan yang berhubungan dengan budaya.
2. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Jember hendaknya tetap mempertahankan kebijakan yang berhubungan dengan lingkungan.
3. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Jember hendaknya tetap mempertahankan kebijakan yang berhubungan dengan kompensasi.
4. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Jember hendaknya tetap mempertahankan kebijakan yang berhubungan dengan efisiensi dan efektifitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi,pandi. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, dan Indikator. Zanafa Publishing.
- Arachim, Dennys (2018) “Hubungan Antara Budaya Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan MNC Play Media Samarinda”, PSIKOBORNEO, Vol.6 No.1, 2018
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap KinerjaTutor.Perspektif,XVI(1),84–90.Retrievedfrom <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/3106>
- Arifin, M. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja, Jurnal EduTech. Vol. 3 No. 2 September 2017: 87-98.
- Arwildayanto. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi. Bandung: Alfabeta.
- Astri & Ayu Eka (2018). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan.
- Badriyah, Mila. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Pelatihan dan Pengembangan..
- Elmi, Farida. 2018. Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Frinaldi, Aldri. (2012). Studi Kasus Budaya Kerja Kalangan Pegawai Negeri Sipil Etnik Minang Kabau Dikabupaten Pasaman Barat. Skripsi. Diterbitkan. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Gede Ardi Putra Kresmawan, I Gede Putu Kawiana, dan I gede Aryana Mahayasa. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Warmadewa Management and Business Journal, 3(2) pp.75-84
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gaol, L., & Jimmy. (2014). A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Jufrizen, Nurul (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Londong, Dedy. 2011. Budaya Kerja. (<http://dedylondong.blogspot.com/2011-10/budaya-kerja.html>, diakses 6 Oktober 2011).
- Megantari, N.P.M., & Astika, I.B.P. (2021). Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. E-Jurnal Akuntansi, 31(5), 1110-1124
- Muryanti, Kiky and , Drs. Eko Sugiyanto, M.Si (2017) Analisis Realisasi Anggaran Untuk Menilai Efektivitas Dan Efisiensi Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun Anggaran 2011-2015. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Nugrahayu, R. (2019). Penerapan Balanced Scorecard Sebagai Tolok Ukur Pengukuran Kinerja Perusahaan. Balance : Jurnal Akuntansi Dan Bisnis, 4(2), 571.
- Prahasti, S., & Wahyono, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. Economic Education Analysis Journal, 7(2), 543-552
- Risky, Nurul (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks Januari 2019. Vol. 4 No. 1 HAL: 47-62
- Safrijal, Basyah, M. N., & Ali, H. (2016). Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Oleh Aparatur Pelayanan Publik Di Kecamatan Kluet Utara Aceh Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Kewarganegaraan Unsyiah, 1-10, 323-324.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiono P.D. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif,kuwalitatif,R&D)*. In Alfabeta Pres. Alfabeta
- Sugiono P.D. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif,kuwalitatif,R&D)*. In Alfabeta Pres. Alfabeta.
- Suprayitno dan Sukir. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tira Sefianti (2020) *Pengaruh Efektivitas Sia Pada Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kerja, Insetif Dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Perusahaan Dagang Di Kota Subang*. Volume 01 Nomor 01 Tahun 2020 (Hal: 70-78)Noverita Wiryanthy,Singgih Santoso(2019) “*Pengaruh Harga , Citra Merek Dan Kualitas Terhadap Minat Beli Produk Private Label*”.

Pengantar Kuesioner



PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI KERJA, EFISIENSI DAN EFEKTIVITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN JEMBER

Kepada Yth.

Sdr/i. Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Jember

di tempat

Berkaitan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja ,Lingkungan Kerja , Kompensasi Kerja,Efisiensi dan Efektivitas Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember)” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Insitut Teknologi dan Sains Mandala Jember, maka dengan ini saya mengharapkan bantuan saudara untuk mengisi daftar Pernyataan yang saya sertakan di bawah ini.

Agar memperoleh masukan yang berarti, saya berharap kuesioner ini diisi dengan keadaan yang sebenarnya. Semua sumber dan data yang diperoleh dijamin kerahasiaannya. Atas perhatian dan bantuannya saya mengucapkan banyak terima kasih.

Prabu Fleandika Resgyananda

NIM. 19104535

Petunjuk Pengisian : Untuk pertanyaan pertanyaan dibawah ini, Anda dimohon untuk memberikan jawaban terhadap semua pernyataan dalam kuesioner dengan memberikan penilaian tentang sejauh mana pernyataan ini sesuai dengan realita/keadaan sesungguhnya. Isilah dengan rentang nilai 1 – 10 dalam kotak yang tersedia serta berikan jawaban pada pertanyaan di baris bawahnya. Nilai 1–10 bermakna bahwa semakin ke angka 10 adalah semakin setuju atau sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

Identitas responden

1. Usia :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Masa Kerja :

1. Budaya (X1)

| No | Pernyataan | Skor |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| | | 1 – 10 |
| 1 | Pegawai Dispenduk Capil Kab. Jember apabila diberikan tugas berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu | |
| 2 | Pegawai Dispenduk Capil Kab. Jember setiap bekerja lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi | |
| 3 | Pegawai Dispenduk Capil Kab. Jember menghadiri rapat / pelatihan yang diselenggarakan di instalasi / divisi / tim masing-masing maupun lainnya. | |

2. Lingkungan (X2)

| No | Pernyataan | Skor |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| | | 1 – 10 |
| 1 | Pegawai Dispenduk Capil Kab. Jember memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna yang akan mempengaruhi keadaan kegembiraan dan ketenangan | |
| 2 | Pegawai Dispenduk Capil Kab. Jember mengenai faktor suhu udara yang sering sekali berubah di kantor | |
| 3 | Pegawai Dispenduk Capil Kab. Jember untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, seperti suara keras, mesin ketik, agar tidak mengganggu pekerja lain | |

3. Kompensasi (X3)

| No | Pernyataan | Skor |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| | | 1 – 10 |
| 1 | Pegawai Dispenduk Capil Kab. Jember mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan, dengan bentuk komisi langsung gaji pokok dan tunjangan | |
| 2 | Pegawai Dispenduk Capil Kab. Jember mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan, dengan bentuk kompensasi tidak langsung jaminan, asuransi dll | |
| 3 | Pegawai Dispenduk Capil Kab. Jember mendapatkan kompensasi nonfinansial berupa faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan | |

4. Efisiensi dan Efektifitas(X4)

| No | Pernyataan | Skor |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| | | 1 – 10 |
| 1 | Kejelasan tujuan Pegawai Dispenduk Capil Kab. Jember dapat mencapai target dan saran yang terarah sehingga tujuan organisasi dapat dicapai | |

| | | |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 2 | Pegawai Duspenduk Capil Kab.Jember dalam mencapai semua tujuan yang sudah ditetapkan agar tidak tersesat dalam pencapaian tujuan . | |
| 3 | Pegawai Duspenduk Capil Kab.Jember dalam mengukur kualitas dan kuantitas kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat waktu | |

5. Kinerja Pegawai (Y)

| No | Pernyataan | Skor |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| | | 1 – 10 |
| 1 | Pegawai Duspenduk Capil Kab. Jember memanfaatkan <i>skill</i> yang diringi dengan sikap loyalitas saat memberikan pelayanan agar dapat terlaksana dengan baik. | |
| 2 | Pegawai Duspenduk Capil Kab. Jember memiliki tanggung jawab untuk menjaga komunikasi dan interaksi, baik antara jajaran pegawai hingga ke pimpinan. | |
| 3 | Pegawai Duspenduk Capil Kab. Jember Selalu melaksanakan <i>breafing</i> atau sesi diskusi bersama (komunikasi) disetiap hari sebelum memulai Pekerjaan | |

LAMPIRAN-LAMPIRAN

FREKUENSI PERNYATAAN RESPONDEN

Umur

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 19-30 Tahun | 33 | 51.6 | 51.6 | 51.6 |
| | 31-60 Tahun | 31 | 48.4 | 48.4 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-Laki | 36 | 56.3 | 56.3 | 56.3 |
| | Perempuan | 28 | 43.8 | 43.8 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

Pendidikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA | 5 | 7.8 | 7.8 | 7.8 |
| | D3 | 4 | 6.3 | 6.3 | 14.1 |
| | D4 | 4 | 6.3 | 6.3 | 20.3 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| S1 | 51 | 79.7 | 79.7 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

Profesi

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Honorer | 21 | 32.8 | 32.8 | 32.8 |
| | PNS | 43 | 67.2 | 67.2 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

FREKUENSI PERNYATAAN VARIABEL

X1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Enam | 1 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| | Tujuh | 3 | 4.7 | 4.7 | 6.3 |
| | Delapan | 24 | 37.5 | 37.5 | 43.8 |
| | Sembilan | 27 | 42.2 | 42.2 | 85.9 |
| | Sepuluh | 9 | 14.1 | 14.1 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Enam | 1 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| | Tujuh | 8 | 12.5 | 12.5 | 14.1 |
| | Delapan | 26 | 40.6 | 40.6 | 54.7 |
| | Sembilan | 24 | 37.5 | 37.5 | 92.2 |
| | Sepuluh | 5 | 7.8 | 7.8 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tujuh | 9 | 14.1 | 14.1 | 14.1 |
| | Delapan | 28 | 43.8 | 43.8 | 57.8 |
| | Sembilan | 24 | 37.5 | 37.5 | 95.3 |
| | Sepuluh | 3 | 4.7 | 4.7 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

X2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tujuh | 9 | 14.1 | 14.1 | 14.1 |
| | Delapan | 27 | 42.2 | 42.2 | 56.3 |
| | Sembilan | 23 | 35.9 | 35.9 | 92.2 |
| | Sepuluh | 5 | 7.8 | 7.8 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tujuh | 9 | 14.1 | 14.1 | 14.1 |
| | Delapan | 32 | 50.0 | 50.0 | 64.1 |
| | Sembilan | 20 | 31.3 | 31.3 | 95.3 |
| | Sepuluh | 3 | 4.7 | 4.7 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tujuh | 4 | 6.3 | 6.3 | 6.3 |
| | Delapan | 33 | 51.6 | 51.6 | 57.8 |
| | Sembilan | 24 | 37.5 | 37.5 | 95.3 |
| | Sepuluh | 3 | 4.7 | 4.7 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

X3.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tujuh | 9 | 14.1 | 14.1 | 14.1 |
| | Delapan | 27 | 42.2 | 42.2 | 56.3 |
| | Sembilan | 24 | 37.5 | 37.5 | 93.8 |
| | Sepuluh | 4 | 6.3 | 6.3 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

X3.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tujuh | 5 | 7.8 | 7.8 | 7.8 |
| | Delapan | 34 | 53.1 | 53.1 | 60.9 |
| | Sembilan | 22 | 34.4 | 34.4 | 95.3 |
| | Sepuluh | 3 | 4.7 | 4.7 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

X3.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tujuh | 9 | 14.1 | 14.1 | 14.1 |
| | Delapan | 23 | 35.9 | 35.9 | 50.0 |
| | Sembilan | 25 | 39.1 | 39.1 | 89.1 |
| | Sepuluh | 7 | 10.9 | 10.9 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

X4.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tujuh | 9 | 14.1 | 14.1 | 14.1 |
| | Delapan | 16 | 25.0 | 25.0 | 39.1 |
| | Sembilan | 27 | 42.2 | 42.2 | 81.3 |
| | Sepuluh | 12 | 18.8 | 18.8 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

X4.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tujuh | 9 | 14.1 | 14.1 | 14.1 |
| | Delapan | 18 | 28.1 | 28.1 | 42.2 |
| | Sembilan | 31 | 48.4 | 48.4 | 90.6 |
| | Sepuluh | 6 | 9.4 | 9.4 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

X4.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tujuh | 5 | 7.8 | 7.8 | 7.8 |
| | Delapan | 23 | 35.9 | 35.9 | 43.8 |
| | Sembilan | 21 | 32.8 | 32.8 | 76.6 |
| | Sepuluh | 15 | 23.4 | 23.4 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

Y1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tujuh | 5 | 7.8 | 7.8 | 7.8 |
| | Delapan | 18 | 28.1 | 28.1 | 35.9 |
| | Sembilan | 24 | 37.5 | 37.5 | 73.4 |
| | Sepuluh | 17 | 26.6 | 26.6 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

Y2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Enam | 2 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| | Tujuh | 5 | 7.8 | 7.8 | 10.9 |
| | Delapan | 16 | 25.0 | 25.0 | 35.9 |
| | Sembilan | 30 | 46.9 | 46.9 | 82.8 |
| | Sepuluh | 11 | 17.2 | 17.2 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

Y3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Enam | 2 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| | Tujuh | 9 | 14.1 | 14.1 | 17.2 |
| | Delapan | 16 | 25.0 | 25.0 | 42.2 |
| | Sembilan | 27 | 42.2 | 42.2 | 84.4 |
| | Sepuluh | 10 | 15.6 | 15.6 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran Uji Validitas

Correlations

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | TotalX1 |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|---------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .370** | .238 | .716** |
| | Sig. (2-tailed) | | .003 | .058 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .370** | 1 | .476** | .820** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .238 | .476** | 1 | .737** |
| | Sig. (2-tailed) | .058 | .000 | | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 |
| TotalX1 | Pearson Correlation | .716** | .820** | .737** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | TotalX2 |
|------|---------------------|------|-------|------|---------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .268* | .119 | .671** |
| | Sig. (2-tailed) | | .032 | .347 | .000 |

| | | | | | |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .268* | 1 | .522** | .808** |
| | Sig. (2-tailed) | .032 | | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .119 | .522** | 1 | .712** |
| | Sig. (2-tailed) | .347 | .000 | | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 |
| TotalX2 | Pearson Correlation | .671** | .808** | .712** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

| | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | TotalX3 |
|------|---------------------|--------|--------|--------|---------|
| X3.1 | Pearson Correlation | 1 | .473** | .254* | .750** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .043 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X3.2 | Pearson Correlation | .473** | 1 | .396** | .788** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .001 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X3.3 | Pearson Correlation | .254* | .396** | 1 | .749** |
| | Sig. (2-tailed) | .043 | .001 | | .000 |

| | | | | |
|-----------------------------|--------|--------|--------|----|
| N | 64 | 64 | 64 | 64 |
| TotalX3 Pearson Correlation | .750** | .788** | .749** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| N | 64 | 64 | 64 | 64 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

| | | X4.1 | X4.2 | X4.3 | TotalX4 |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|---------|
| X4.1 | Pearson Correlation | 1 | .622** | .619** | .863** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X4.2 | Pearson Correlation | .622** | 1 | .681** | .873** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X4.3 | Pearson Correlation | .619** | .681** | 1 | .880** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 |
| TotalX4 | Pearson Correlation | .863** | .873** | .880** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

| | | Y1 | Y2 | Y3 | TotalY |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .655** | .623** | .858** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 |
| Y2 | Pearson Correlation | .655** | 1 | .681** | .888** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 |
| Y3 | Pearson Correlation | .623** | .681** | 1 | .884** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 |
| TotalY | Pearson Correlation | .858** | .888** | .884** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Budaya (X1)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 64 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 64 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .833 | 3 |

Efisiensi & Efektivitas (X2)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 64 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 64 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .803 | 3 |

Lingkungan (X2)**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 64 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 64 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .800 | 3 |

Kompensasi (X3)**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 64 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 64 | 100.0 |

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .818 | 3 |

Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 64 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 64 | 100.0 |

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .749 | 3 |

**LAMPIRAN-LAMPIRAN HASIL UJI REGRESI, UJI ASUMSI KLASIK
DAN UJI HIPOTESIS**

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Kompensasi , efisiensi & efektivitas, lingkungan, budaya ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .839 ^a | .703 | .697 | 1.689 |

a. Predictors: (Constant), kompensasi , efisiensi & efektivitas, lingkungan, budaya

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 21.924 | 4 | 5.481 | 2.710 | .038 ^b |
| | Residual | 119.310 | 59 | 2.022 | | |
| | Total | 141.234 | 63 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kompensasi, efisiensi & efektivitas, lingkungan, budaya

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 5.798 | 6.777 | | 3.856 | .396 | | |
| | budaya | .234 | .098 | .292 | 2.390 | .002 | .953 | 1.049 |
| | efisiensi & efektivitas | .174 | .155 | .136 | 2.121 | .004 | .966 | 1.036 |
| | kompensasi | .225 | .144 | .169 | 2.300 | .002 | .961 | 1.041 |
| | lingkungan | .165 | .138 | .261 | 2.127 | .003 | .947 | 1.055 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Coefficient Correlations^a

| Model | | Kompensasi | efisiensi & efektivitas | Lingkungan | Budaya | |
|-------|--------------|-------------------------|-------------------------|------------|--------|-------|
| 1 | Correlations | kompensasi | 1.000 | .027 | -.130 | .185 |
| | | lingkungan | -.130 | -.152 | 1.000 | 0.11 |
| | | efisiensi & efektivitas | .027 | 1.000 | -.152 | -.104 |
| | | budaya | .185 | -.104 | .011 | 1.000 |
| | Covariances | kompensasi | .019 | .001 | -.003 | .003 |
| | | lingkungan | -.003 | -.003 | .021 | .000 |
| | | efisiensi & efektivitas | .001 | .025 | -.003 | -.002 |
| | | budaya | .003 | -.002 | .000 | .010 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | (Constant) | Variance Proportions | | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|------------|----------------------|-------------------------|------------|------------|
| | | | | | Budaya | efisiensi & efektivitas | lingkungan | Kompensasi |
| 1 | 1 | 4.991 | 1.000 | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .005 | 32.605 | .00 | .70 | .00 | .03 | .11 |
| | 3 | .002 | 48.787 | .00 | .11 | .19 | .21 | .58 |
| | 4 | .002 | 54.664 | .00 | .04 | .51 | .63 | .00 |
| | 5 | .001 | 96.729 | 1.00 | .15 | .30 | .14 | .31 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 25.62 | 27.97 | 26.61 | .590 | 64 |
| Std. Predicted Value | -1.674 | 2.306 | .000 | 1.000 | 64 |
| Standard Error of Predicted Value | .203 | .740 | .386 | .096 | 64 |
| Adjusted Predicted Value | 25.36 | 28.10 | 26.62 | .605 | 64 |
| Residual | -2.768 | 3.319 | .000 | 1.376 | 64 |
| Std. Residual | -1.946 | 2.334 | .000 | .968 | 64 |
| Stud. Residual | -2.010 | 2.443 | -.002 | 1.006 | 64 |
| Deleted Residual | -2.951 | 3.636 | -.007 | 1.490 | 64 |
| Stud. Deleted Residual | -2.064 | 2.555 | .001 | 1.020 | 64 |
| Mahal. Distance | .303 | 16.080 | 3.938 | 2.494 | 64 |
| Cook's Distance | .000 | .114 | .017 | .022 | 64 |
| Centered Leverage Value | .005 | .255 | .063 | .040 | 64 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

