

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI
PENANGANAN PRASARANA SARANA UMUM
(PPSU) KELURAHAN MUNJUL**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu
Program Studi Manajemen



Oleh :
ROHAYA KAMILA
NIM 2016511141

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
2020**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rohaya Kamila

NIM : 2016511141

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggung jawabannya berada dipundak Saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana semestinya.

Jakarta, 10 Agustus 2020

Rohaya Kamila

NIM: 2016511141

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ROHAYA KAMILA

NIM : 2016511141

Judul Skripsi :Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan Penanganan Prasarana Sarana Umum Kelurahan
Munjul Jakarta Timur.

Jakarta, 10 Agustus 2020

Dosen pembimbing ,

Drs. Muhamad As'ari, MM

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI
PENANGANAN PRASARANA SARANA UMUM (PPSU)
KELURAHAN MUNJUL**



Rohaya Kamila
NIM:2016511141

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Rabu
tanggal 2 September 2020 dan dinyatakan telah memenuhi
syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana
Manajemen – Program Studi Manajemen

1. **Dr. Heru Mulyanto, SE, MM**
Ketua _____
Tanggal: 2 September 2020

2. **Drs. Muhamad As'ari, MM**
Anggota _____
Tanggal: 2 September 2020

3. **Rasipan, SH, MM**
Anggota _____
Tanggal: 2 September 2020

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM.
Tanggal: 2 September 2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan penanganan prasarana sarana umum. Dalam penelitian ini kompensasi dan budaya kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Munjul. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian dimana jumlah responden sebanyak 56 orang.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan budaya kerja yang ada di instansi tersebut berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada penanganan prasarana sarana umum (PPSU).

Kata kunci: Kompensasi, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and work culture on job satisfaction in public facilities infrastructure management employees. In this study, compensation and work culture as independent variables and employee job satisfaction as dependent variables. The population in this study were all employees who worked in the Umun Infrastructure Handling (PPSU) Munjul Village. The research sample was determined using a saturated sampling technique where all populations were used as research samples where the number of respondents was 56 people.

The results of the analysis show that compensation has a positive effect on employee job satisfaction and the work culture in the agency has a positive effect on employee job satisfaction in handling public facilities infrastructure (PPSU).

Keywords: Compensation, Work Culture, Employee Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, segala puji dan syukur bagi Allah SWT, karena atas berkat Rahmat, kasih sayang, waktu dan HidayahNya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Munjul" dengan baik dan tepat waktu. Sebagai ketentuan yang telah ditetapkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta, bahwa untuk seluruh mahasiswa semester akhir yang diwajibkan menyusun Skripsi untuk memberikan nilai tambah dan menjadi salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk dapat melangkah ke jenjang pendidikan selanjutnya.

Shalawat dan salam senantiasa kita kirimkan untuk kekasih kita junjungan alam Rasul mulia kita Muhammad SAW, yang telah membawa umatnya dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan yang disinari iman dan taqwa.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan, pengarahan, dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih atas segala bantuannya baik secara langsung maupun tidak langsung yang sangat membantu dalam penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Drs. Muhammad Asari, M.M. Selaku dosen pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M., Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
3. Dr. Suyanto, S.E., M.M.,M.Ak., CA selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Kedua orang tua, ayahanda Muhyidin dan ibunda Arsih yang telah memberikan bantuan baik moral, materi, serta doa yang tak pernah ada habisnya diberikan kepada penulis dalam penyusunan proposal skripsi ini.
5. Suami tercinta Febri Nurman yang selalu memberikan doa, dukungan serta semangat yang tiada henti.
6. Henny Hermayani, SKM. M. Epid selaku Lurah Kelurahan Munjul yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian.
7. Siti Nurhasanah selaku Sekel Kelurahan Munjul yang telah memberikan penulis kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh karyawan Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) di Kelurahan Munjul Jakarta yang telah bersedia menjadi objek penelitian.
9. Bapak Sarjo, selaku staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta yang telah membatu penulis untuk melanjutkan pendidikan Program Sarjana S1.
10. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana ProgramStudi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta, khususnya kelas D7 dan

rekan saya yang bernama Handayani dan Desy Rahayu yang telah bersedia membantu saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat balasan dari Yang Maha Kuasa.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, meskipun penulis sudah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya, untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi instansi dan pihak lain yang membutuhkan.

Jakarta, 10 Agustus 2020

Penulis,

Rohaya Kamila

DAFTAR ISI

HalamanJudul.....	i
Halaman Orisinalitas	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iii
Lembar Pengesahan Dosen Penguji	iv
Abstrak	v
Abstract	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Sistematika Penulisan.....	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1.Landasan Teori	7
2.1.1Pengertian Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2.Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2.1.Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3.Kompensasi.....	9
2.1.3.1.Pengertian Kompensasi.....	9
2.1.3.2.Tujuan Kompensasi	10
2.1.3.3.Fungsi Pemberian Kompensasi.....	12
2.1.3.4.Manfaat Kompensasi.....	13
2.1.3.5.Indikator Pemberian Kompensasi.....	13
2.1.4.Budaya Kerja	14
2.1.4.1.Pengertian Budaya Kerja	14

2.1.4.2. Terbentuknya Budaya Kerja.....	15
2.1.4.3. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja	16
2.1.4.4. Unsur-Unsur Budaya Kerja	17
2.1.4.5. Indikator-Indikator Budaya Kerja	19
2.1.5. Kepuasan Kerja	19
2.1.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja	19
2.1.5.2. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja	20
2.1.5.3. Manfaat Kepuasan Kerja	21
2.1.5.4. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja.....	23
2.2. Penelitian Terdahulu	24
2.3. Kerangka Pemikiran	27
2.4. Hipotesis Penelitian.....	28
BAB 3 METEDOLOGI PENELITIAN	29
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.2. Desain Penelitian	30
3.3. Operasionalisasi Variabel	31
3.4. Populasi dan Sampel	32
3.4.1. Populasi	32
3.4.2. Sampel.....	33
3.4.3. Jenis dan Sumber Data	33
3.5. Metode Pengumpulan Data	34
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian	35
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	37
3.7.1. Metode Analisis	37
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1. Profil PPSU	43
4.1.1. Sejarah PPSU	45
4.1.2. Visi dan misi.....	45
4.1.3. Stuktur Organisasi	46

4.2. Hasil Penelitian	46
4.2.1. Karakteristik Responden	46
1. Berdasarkan Usia	47
2. Berdasarkan Jenis Kelamin	47
3. Berdasarkan Pendidikan	48
4. Berdasarkan Lama Bekerja	49
5. Analisis Statistik Deskriptif	50
4.2.2. Pengujian Kualitas Data	53
a. Uji Validitas	53
b. Uji Reliabilitas	56
4.2.3. Uji Asumsi Klasik	57
a. Uji Normalitas	58
b. Uji Multikolinieritas	59
c. Uji Autokorelasi	60
d. Uji Heteroskedastisitas	61
4.2.4. Analisis Kuantitatif	61
a. Uji Kelayakan Model	61
b. Koefisien Determinasi	62
c. Analisis Regresi Berganda	63
4.2.5. Pengujian Hipotesis	64
1. Uji T Parsial	64
4.3. Pembahasan Penelitian	66
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1. Kesimpulan	68
5.2. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	28
Tabel 3.3Operasional Variabel Penelitian.....	31
Tabel 4.1Karakteristik Respoden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.2Karakteristik Respoden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3Karakteristik Respoden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.4Karakteristik Respoden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel 4.5Deskriptif Variabel Kompensasi	50
Tabel 4.6Deskriptif Variabel Budaya Kerja.....	51
Tabel 4.7Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	52
Tabel 4.8Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	53
Tabel 4.9Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja.....	54
Tabel 4.10Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	55
Tabel 4.11Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi	56
Tabel 4.12Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja.....	57
Tabel 4.13Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	57
Tabel 4.14Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4.15Hasil Uji Multikolinieritas	59

Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi	60
Tabel 4.17 Uji Kelayakan Model	62
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi	62
Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Berganda	63
Tabel 4.20 Hasil Hipotesis Uji T- test	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	28
Gambar 3.2 Desain Penelitian.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	41
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian	75
2. Rekap Data Penelitian	82
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	94
4. Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	103
5. Hasil Uji Asumsi Klasik	106
6. Hasil Uji Hipotesis	109
7. Daftar Riwayat Hidup	112

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh setiap perusahaan atau organisasi, dimanfaatkan bersama dengan sumber daya lainnya dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Mereka merupakan perencanaan, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Perusahaan atau organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan atau organisasi untuk mencapai kondisi tersebut adalah dengan memenuhi faktor-faktor kebutuhan yang nantinya menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Kepuasan kerja yaitu tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Tingkat rasa puas individu bahwa ,mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaannya dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam suatu organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Tingkat kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerjanya karena

yang akhirnya berpengaruh pada efektivitas organisasi. Dan juga kepuasan kerja karyawan tidak cukup hanya diberikan insentif saja akan tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil pekerjaannya, situasi kerja yang tidak monoton dan adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi.

Secara teoritis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, salah satunya menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2007:202-203) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti : balas jasa yang layak dan adil, penempatan yang tetap sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, sikap pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Fred Luthans (2006:243) : kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Sumber daya terdiri dari sumber daya manusia, sarana dan prasarana maupun pembiayaan sangat menentukan keberhasilan organisasi untuk menjalankan tugasnya atau beroperasi dengan baik dalam mencapai tujuan. Kepuasan karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam variabel, beberapa diantaranya adalah variabel-variabel yang ada didalam penelitian ini, seperti kompensasi dan budaya kerja. Jika kompensasi dan budaya kerja baik maka kepuasan karyawan yang didapatkan juga akan baik.

Menurut Bilson Simamora (2005: 540) Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyaawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada

organisasi. Kompensasi adalah balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dan sebagai sebuah penghargaan atau ganjaran bagi karyawan atas pekerjaan yang sudah dilakukan.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan , tidak hanya kompensasi yang harus diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi , tetapi budaya kerja juga perlu diperhatikan karena merupakan faktor yang sangat menentukan kepuasan karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Hendi Suhendi dan Sahya Anggara dalam buku Khaerul Umam (2012: 150-152) Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dan sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.

Budaya kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai agar mampu menjadi pekerja yang berbudi pekerti dan mengerti akan nilai-nilai yang dijalaninya serta tidak membawa kepada penyimpangan. Karena budaya kerja berkaitan dengan nilai-nilai sosial atau keseluruhan dari pola perilaku yang berkaitan dengan akal dan budi manusia dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya budaya kerja yang baik akan mampu meningkatkan kualitas pekerjaan seseorang dan dapat menjadi pekerja yang baik serta bermanfaat bagi organisasi.

Definisi mengenai budaya menyiratkan beberapa hal. Pertama, budaya adalah persepsi. individu mempersepsikan budaya organisasi berdasarkan apa yang mereka lihat, dengar atau alami di dalam organisasi itu. Kedua, meskipun

individu mungkin memiliki latar belakang yang berbeda atau bekerja dalam tingkatan yang berlainan di organisasi tersebut, mereka cenderung menggambarkan budaya organisasi itu dengan istilah yang sama. Terakhir, budaya organisasi adalah istilah deskriptif. Budaya itu menyangkut bagaimana anggota itu mempersepsikan organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah mereka menyukainya.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji tentang: “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Munjul”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Munjul?
2. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Munjul?

1.3. Tujuan Penelitian

Dalam pembuatan penulisan ilmiah ini penulis mempunyai tujuan yang ingin diharapkan melalui penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Munjul.

2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Munjul.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengharapkan agar tulisan ini nantinya dapat bermanfaat bagi semua pihak, dimana manfaat yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti Sendiri

Peneliti ini merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh semasa dibangku kuliah dan melakukan penelitian langsung di Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU).

2. Bagi Pembaca

Merupakan saluran pemikiran dalam rangka meningkatkan pengembangan intelektualisasi mahasiswa. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu gambaran dan informasi bagi masyarakat, teman-teman, maupun peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

3. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan menambah ilmu pengetahuan ini dapat digunakan sebagai sumber referensi bagi peneliti lebih lanjut dan terutama di bidang pengembangan sumber daya manusia pada Program Strata Satu (S1) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang penulis proposal ini, penulis membagi dalam III (tiga) bab, dengan sistematika sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini mengutarakan teori-teori ataupun penjelasan-penjelasan dari buku-buku yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, sehingga memberikan kejelasan tentang indikator dari masing-masing variabel yang diteliti.

BAB 3 : METEDOLOGI PENELITIAN

Pada bab in berisikan tempat dan waktu penelitian, disain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi, sampel dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumen variabel penelitian, metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan yang penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Mesin-mesin canggih sekalipun tidak akan ada artinya, jika sumber daya manusia yang menjalankannya tidak berkualifikasi untuk mengerjakannya.

Pengertian sumber daya manusia dari pendapat para ahli, diantaranya yaitu menurut Hariandja (2002:2) mendefinisikan bahwa Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Adapun menurut pendapat H. Malayu S.P Hasibuan (2003:244) menyimpulkan bahwa Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh seorang individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat diperlukan dalam menjalankan aktivitas organisas. Sumber daya manusia perlu ditingkatkan dari segi kemampuan dan keterampilan dengan berbagai cara agar dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu cabang manajemen yang menitik beratkan pada permasalahan manusia yang mempunyai kedudukan yang utama dalam setiap perusahaan dan organisasi.

Sumber daya manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia yang dapat secara maksimal, agar tercapainya tujuan perusahaan dan organisasi.

Menurut H. Malayu S.P hasibuan (2014 : 10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan,karyawan dan masyarakat.

Menurut T. Hani Handoko (2014:4), Menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

2.1.2.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili Samsudin (2010:30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

1. Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

2.1.3. Kompensasi

2.1.3.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Swasto (2011 : 79) mendefinisikan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah dikembangkan pada organisasi.

Sedangkan menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2008:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi.

Dari definisi Kompensasi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung.

Dalam buku Prof. Dr. Wibowo (2017:289) berpendapat bahwa seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

2.1.3.2. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut Ike Kusdyah Rachmawati (2008: 144) adalah :

1. Ikatan kerja sama

Pemberian kompensasi ini dapat dijadikan sebagai ikatan kerja sama secara formal antarl pemilik dengan karyawan. Setiap karyawan harus dapat menjalankan tugasnya dengan baik sedangkan pengusaha harus memberikan kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama.

2. Kepuasan kerja

Dengan adanya imbalan atas jasa maka karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial serta egoisnya sehingga mereka bisa mendapatkan kepuasan kerja atas pekerjaannya.

3. Pengadaan efektif

Bila pemberian kompensasi tergolong besar maka untuk proses pengadaan karyawan yang berkualitas akan menjadi lebih mudah. Hal ini dikarenakan banyak calon karyawan yang tertarik karena perusahaan tersebut memiliki nilai kompensasi yang besar.

4. Motivasi

Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik terutama bila kompensasi yang ditetapkan cukup besar.

5. Stabilitas karyawan

Bila pemberian kompensasi kepada karyawan dilakukan dengan prinsip keadilan, layak serta konsisten maka stabilitas karyawan menjadi lebih terjamin karena turn over tergolong kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian kompensasi yang cukup besar maka kedisiplinan karyawan akan menjadi lebih baik dan mereka akan menyadari serta mentaati segala peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan pemberian kompensasi atau balas jasa yang baik kepada karyawan maka pengaruh serikat buruh dapat di hindari dan karyawan akan lebih berfokus untuk menjalankan pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Bila pemberian kompensasi telah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku (Upah Minimum) maka akan menghindarkan perusahaan dari intervensi pemerintah.

2.1.3.3. Fungsi Pemberian Kompensasi

Menurut Sadili Samsudin (2010: 188) mengemukakan fungsi pemberian kompensasi, diantaranya yaitu:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2.1.3.4. Manfaat Kompensasi

Menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2012: 16) manfaat kompensasi (balas jasa) yaitu:

1. Manfaat bagi perusahaan diantaranya:
 - a. Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan.
 - b. Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi.
 - c. Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan.
2. Manfaat bagi karyawan diantaranya:
 - a. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
 - b. Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.
 - c. Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
 - d. Untuk meningkatkan status sosial prestige karyawan.

2.1.3.5. Indikator Pemberian Kompensasi

Adapun indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Simamora (2004: 445) sebagai berikut:

1. Upah dan gaji

Upah atau gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

2. Insentif

Tambahan kompensasi diatas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain.

4. Fasilitas

Bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan. Pada umumnya fasilitas diberikan karena karyawan telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang dibebankan. Indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi indikator diatas

2.1.4. Budaya Kerja

2.1.4.1. Pengertian Budaya Kerja

Dalam artikel Gering, Supriyadi, dan Triguno (2001:7) mendefinisikan budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Adapun menurut Djokosantoso Moeljono (2005:2) budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam

berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan.

Setiap individu yang bekerja harus memiliki budaya kerja yang baik. Budaya kerja yang baik sangat diperlukan untuk memberikan arahan yang jelas kepada pegawai agar mampu menjadi pekerja yang berbudi pekerti dan memahami akan nilai-nilai yang dijalaninya, dengan harapan akan mampu mengurangi pelanggaran dan penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai.

Dengan adanya budaya kerja yang baik juga akan mampu meningkatkan kualitas pekerjaan pegawai, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai di suatu perusahaan atau organisasi.

Budaya kerja mempunyai dua tingkatan yaitu pada tingkatan yang lebih dalam dan kurang terlihat, budaya merujuk pada nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu. Pengertian ini mencakup tentang apa yang penting dalam kehidupan dan sangat bervariasi dalam perusahaan atau organisasi yang berbeda. Pada tingkatan yang lebih terlihat, budaya menggambarkan pola atau gaya perilaku suatu perusahaan atau organisasi, sehingga karyawan-karyawan baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku sewajarnya.

2.1.4.2. Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja terbentuk disaat suatu perusahaan atau organisasi itu berdiri. Budaya kerja setiap perusahaan atau organisasi berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam perusahaan atau organisasi yang berbeda. Diperlukan

waktu yang cukup lama untuk membentuk budaya kerja. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat, karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan organisasi.

Adapun menurut Drs.Triguno (2004:29), menyebutkan budaya kerja yang dibangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pimpinannya. Selanjutnya budaya itu sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan karyawan. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima atau tidak. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi dan terjadi perubahan yang akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan.

Dengan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perubahan dalam budaya kerja itu sangat penting, karena masalah budaya kerja terletak pada diri kita masing-masing dan musuh budaya kerja adalah diri kita sendiri.

2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Terdapat pula beberapa faktor yang menentukan kekuatan budaya kerja menurut Suyadi Prawirosentono (2000:181) yaitu diantaranya :

1. **Kebersamaan**

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi yang dimaksud pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru maupun

melalui program-program latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Di samping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja.

2. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan dan menaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota perusahaan guna menanamkan nilai-nilai budaya kerja.

2.1.4.4. Unsur-Unsur Budaya Kerja

Menurut Moh. Pabundu Tika(2008: 5), unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Asumsi dasar.

Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang dianut.

Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota perusahaan. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang

dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

3. Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja.

Budaya kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan atau kelompok tertentu dalam perusahaan tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah.

Dalam perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi. Universitas Sumatera Utara.

5. Berbagai nilai (sharing of value).

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

6. Pewarisan (learning process).

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota perusahaan perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam perusahaan tersebut.

7. Penyesuaian (adaptasi).

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

2.1.4.5. Indikator-Indikator Budaya Kerja

Moekijat (2006:47) menjelaskan bahwa indikator budaya kerja tersebut adalah meliputi :

1. **Disiplin:** Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
2. **Keterbukaan:** Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
3. **Saling menghargai:** Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
4. **Kerjasama:** Kesiapan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

2.1.5. Kepuasan Kerja

2.1.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam suatu organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya tersebut.

Menurut Handoko (2000:193-194) Kepuasan kerja yakni merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dengan

para pekerja melihat pekerjaan mereka. Jangka waktu penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dijalani. Hal ini bisa dinilai dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya.

Menurut S.P Robbins dan Timothy A. Judge (2008:107) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi akan bersikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang kecewa terhadap pekerjaannya akan bersikap negatif (S.P Robbins dan Mary Coulter, 2007).

Dari berbagai teori mengenai kepuasan kerja menurut para ahli, maka teori yang diambil dalam penelitian ini berfokus kepada teori dari Robbins dan Judge (2008:107) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

2.1.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2011:80) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor psikologi

Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, keterampilan kerja, sikap kerja, bakat dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan dengan atasannya atau dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi: sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas-fasilitas promosi, dan sebagainya.

2.1.5.3. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut S.P Robbins (2008:113) ada 6 enam manfaat kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan yang meliputi :

1. Kinerja karyawan

Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik, dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi.

2. Perilaku organisasi

Karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasiperusahaannya tempat bekerja, selain itu karyawan juga akan berbuat lebih dalam terhadap pekerjaannya.

3. Kepuasan pelanggan

Karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria, dan responsif terhadap para pelanggan, karyawan yang puas tidak mudah berpindah kerja, kemungkinan besar pelanggan akan menemui wajah-wajah familiar dan menerima layanan dari karyawan yang Universitas Sumatera Utara berpengalaman, kualitas ini akan membangun kepuasan dan kesetiaan pelanggan

4. Kehadiran karyawan

Alasan ini dapat diterima sangat masuk akal ketika karyawan yang tidak puas cenderung melalaikan pekerjaan, ini lebih diperparah lagi dengan ketidakhadiran karyawan tersebut karena cenderung malas untuk melaksanakan pekerjaannya

5. Perputaran karyawan turnover

Karyawan yang merasa puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasiperusahaan, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.

6. Perilaku menyimpang di tempat kerja

Ketidakpuasan kerja cenderung menimbulkan perilaku khusus seorang karyawan, seperti upaya pembentukan serikat kerja, penyalahgunaan wewenang, bahkan pencurian.

2.1.5.4. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Seperti yang dikutip oleh Fred Luthans (2006:244-245) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.
2. Gaji Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.
3. Promosi Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.
4. Pengawasan, merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
5. Rekan Kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

6. Kondisi Kerja Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini selain menggunakan buku sebagai referensi, penelitian ini juga menggunakan penelitian terdahulu sebagai referensi. Beberapa penelitian terdahulu dari Kompensasi, Budaya Kerja, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Analisis/ Metode	Hasil Penelitian
1.	Sapta Yanuar	2016	Pengaruh Budaya Kerja , Pemberian Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di RS Jatiroto Lumajang.	Analisis regresi linear berganda.	Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat tetap dan PKTW. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat tetap dan PKTW.
2.	Novita, Bambang Swasto Sunuharjo dan Ika Ruhana.	2016	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja	Analisis statistik ,deskriptif dan analisis statistik	Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

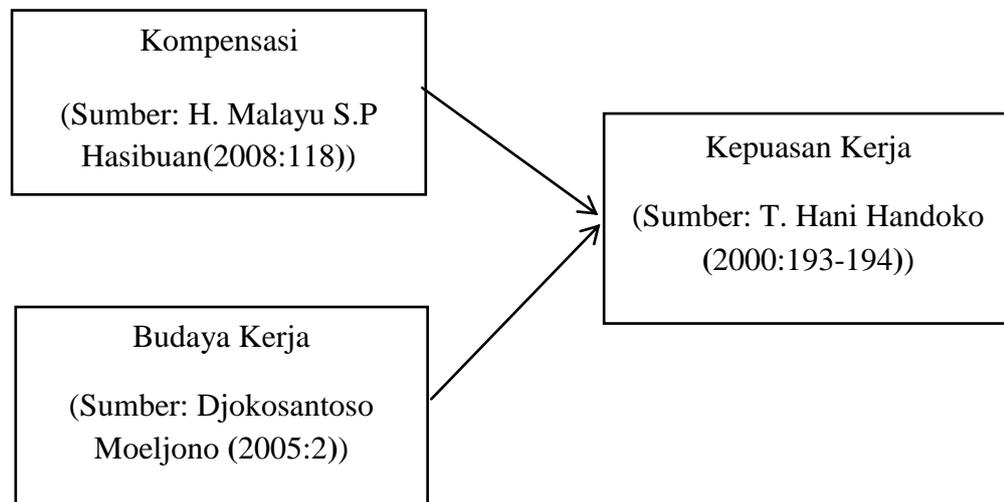
			Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang.	inferensial	
3.	Emmy Juliningrum	2013	Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada PTIIK Universitas Brawijaya.	Analisis regresi berganda.	Kompensasi belum mampu memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan kinerja
4	Dwi Agung Nugroho Arianto	2013	Pengaruh kedisiplinan, Lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap Kinerja tenaga pengajar.	Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear ganda.	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.
5	Ahmad Shalahuddin	2014	Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja.	Analisis Jalur	Secara parsial, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Totok Sudyanto	2015	Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Dan Motivasi	Analisis Regresi Berganda	Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan

			Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang		signifikan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang
7	Rudiyanto Purady	2016	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah	Analisis Regresi Linear Berganda	Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

8	Dewi Suryani Harahap	2019	Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja	Analisis jalur	Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
9	Ni ketut ayu lestari wijayanti	2014	Pengaruh kepemimpinan, kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan	Analisi regrsi liniear berganda	Kompensasi finansial berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan
10	Desi Saputra Rafiie	2018	Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja pegawai kantor kementrian agama kabupaten Aceh Barat	Analisis data structural equation modelling (SEM)	Terdapat pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini dapat digambarkan bagaimana hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Sementara variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompesasi (X1) dan Budaya Kerja (X2). Berikut merupakan gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini.

Gambar 2.3**Kerangka Pemikiran Penelitian****2.4. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari tujuan penelitian yang merupakan jawaban sementara atas permasalahan penelitian. Suatu hipotesis akan diterima jika analisis data membuktikan bahwa hipotesis tersebut benar, begitu pula dengan sebaliknya. Untuk menguji kembali hasil penelitian tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut ini :

H1: Terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Munjul.

H2: Terdapat pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Munjul.

BAB 3

METEDOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Dalam usaha mendapat data-data dan keterangan yang menyangkut pembahasan penulisan ini, maka Penelitian dilakukan di Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Munjul Jakarta Timur yang berlokasi Jl. Buni Rt 001 Rw 04 Munjul Jakarta Timur, sedangkan obyeknya yang akan diteliti adalah menganalisa bagaimana lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Munjul Jakarta Timur.

Tabel 3.1

Jadwal Penelitian

Kegiatan	Juni				Juli				Agustus			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan												
Penyusunan Proposal												
Pengumpulan Data												
Analisis Data												
Penyusunan laporan												

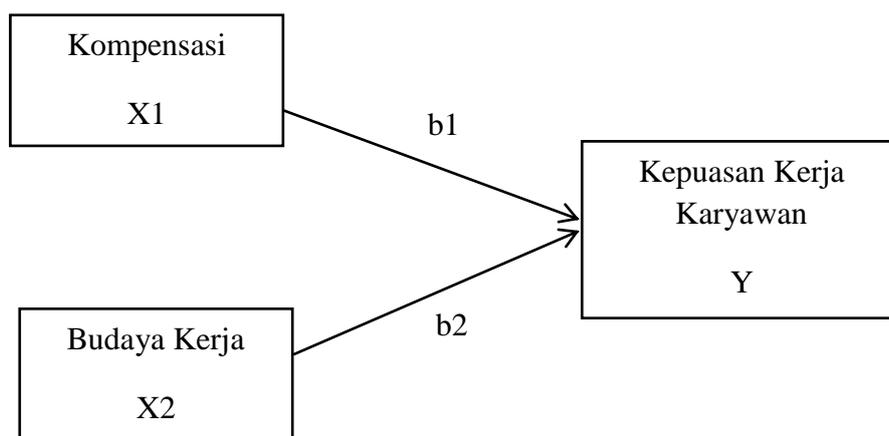
3.2. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *explonatory* berupa penelitian regresi ganda yang berupa pengujian pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen baik secara simultan maupun parsial. Lingkup yang diteliti adalah pengaruh kompensasi dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Penanganan Prasarana Sarana Umun (PPSU) Kelurahan Munjul Jakarta Timur.

Terdapat 3 (tiga) variabel penelitian, yaitu 2 (dua) variabel independen (variabel bebas) dan 1 (satu) variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen yang pertama kompensasi dengan simbol X1, variabel independen yang kedua yaitu budaya kerja X2, sedangkan untuk variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan dengan simbol Y.

Gambar 3.2

Desain Penelitian



Keterangan:

X_1 = Kompensasi

X_2 = Budaya Kerja

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

b_1 = Koefisien regresi Kompensasi

b_2 = Koefisien Budaya Kerja

3.3. Operasionalisasi Variabel

Pengertian operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2001:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini, terdiri dari dua yaitu variabel independent dan variabel dependent. Dua variabel bebas tersebut masing-masing adalah kompensasi sebagai variabel bebas pertama (X_1), budaya kerja sebagai variabel bebas kedua (X_2). Sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja (Y)

Tabel 3.3.

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Kompensasi (X_1) Hasibuan (2008:118)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.	Upah dan gaji Insentif Tunjangan	1,2,3 4,5,6 7,8,9,10
Budaya	Mendefinisikan budaya kerja adalah suatu falsafah	Kebiasaan	1,2,3,4

<p>Kerja (Y)</p> <p>Gering, Supriyadi, dan Triguno (2001:7)</p>	<p>dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.</p>	<p>Peraturan</p> <p>Nilai-nilai</p>	<p>5,6,7</p> <p>8,9,10</p>
<p>Kepuasan Kerja (Y)</p> <p>Robbins dan Judge (2008:107)</p>	<p>Bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.</p> <p>Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.</p>	<p>Pekerjaan itu sendiri</p> <p>Kompensasi</p> <p>Keberartian atas Pekerjaan</p> <p>Atasan</p> <p>Rekan kerja</p>	<p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p> <p>7,8</p> <p>9,10</p>

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Husaini Usman (2006 : 181) mengemukakan pengertian populasi ialah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Munjul.

3.4.2. Sampel

Menurut Riduwan, (2007: 56) sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Munjul yaitu 56 karyawan, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2001: 56). Karena jumlah populasi yang relatif kecil, maka cara pengambilan sampel dengan sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini yaitu semua karyawan. Maka sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Munjul.

3.4.3. Jenis dan Sumber Data

Data merupakan sumber pelengkap utama yang mutlak diperlukan, terutama untuk menjelaskan dan mendukung pernyataan yang telah dirumuskan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Kuantitatif. Sedangkan sumber data yaitu :

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2016:308) data primer merupakan data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam menyusun penelitian ini, peneliti menggunakan kuisioner sebagai sumber data primer. Dalam penelitian ini juga, data primer digunakan bersumber dari responden ialah yang merupakan karyawan pada Penanganan Prasarana

Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Munjul, yang terdiri dari identitas responden misalnya: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir serta tanggapan responden terhadap kompensasi, budaya kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2008:402) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Penelitian ini ialah yang berasal dari perusahaan yang berisi tentang sejarah, visi & misi, jumlah seluruh pegawai serta struktur organisasi.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan penulis sebagai berikut:

Penelitian lapangan untuk mendapatkan data yang menunjang dalam penelitian ini, dilakukan dengan cara mendatangi langsung kelapangan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, penelitian ini dilakukan melalui:

- a. Kuesioner digunakan sebagai alat untuk pengumpulan data. Kemudian diyakini lagi menurut pendapat Sugiyono (2017:14), yaitu kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penyebaran kuisisioner dilakukan kepada responden pada Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Munjul sebanyak

56 orang untuk mendapatkan data secara langsung serta untuk memenuhi syarat yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

- b. Observasi yang dilakukan sebagai teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian pada Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Munjul.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:76) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial, yang diamati secara spesifik semua fenomenan ini disebut variabel penelitian. Alat ukur penelitian ini berupa metode angket (kuisisioner) dan observasi langsung ,alat untuk mengukur variabel ini dengan menggunakan kuisisioner yang disebarkan kepada responden, kuisisioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item instrumen yang berupa pertanyaan dan pernyataan.

Menurut Sugiyono jawaban setiap instrumen menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif, yang dapat berupa kata-kata yang diberi skor sebagai berikut :

Skala Penentuan Skor Kuisisioner

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4

3	Cukup Setuju (CK)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Analisis selanjutnya dilakukan dengan *Reliability analysis* menggunakan software SPSS:

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimanabutir pernyataan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) $>$ 0,3.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pertanyaan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 (Nunnaly dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010:126).

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio).

Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran *BLUE* (*Best Linier unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastiditas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut menurut (Heru Mulyanto dan Anna Wulandari 2010 : 181):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan melalui One Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas hasil analisis terhadap nilai α , dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $A_{\text{sym. Sig}} > \alpha (0,05)$, maka data variabel berdistribusi normal

Jika $A_{\text{sym. Sig}} < \alpha (0,05)$, maka data variabel tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2.
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda.

Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien dterminasi R square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X_1 = Kompensasi

X_2 = Budaya Kerja

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Kompensasi

b_2 = Koefisien Regresi Budaya Kerja

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan.

1. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU).

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: Tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: Layak

Layak tidaknya model persamaan regresi linier berganda dilakukan dengan melihat besarnya nilai Adjusted R Square dan Uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig F $< \alpha$ dan nilai Adjusted R Square lebih besar atau mendekati 0,5 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menjelaskan Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Munjul.
- Jika Sig F $> \alpha$ dan nilai Adjusted R Square lebih kecil atau jauh dari 0,5 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model persamaan regresi hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Munjul.

Apabila model penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan model, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-

t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Munjul. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima , artinya terdapat Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Munjul.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Munjul

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada

Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Munjul..

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_0 : b_2 = 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Munjul.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Munjul.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Penanganan Prasarana Sarana Umum

4.1.1. Sejarah Penanganan Prasarana Sarana Umum

Gagasan perekrutan pekerja Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU), pertama kali dicetuskan oleh Gubernur DKI Jakarta, Basuki Tjahaja Purnama, yang saat itu mulai risih melihat banyaknya sampah, saluran air tersumbat, dan jalanan rusak di DKI Jakarta, padahal sudah ada puluhan ribu pekerja di lapangan.

Pada tanggal 13 Mei 2015, dikeluarkan Peraturan Gubernur No 169 Tahun 2015 tentang penanganan prasarana dan sarana umum tingkat kelurahan, dalam rangka mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat. Peraturan gubernur ini yang kemudian menjadi landasan dalam perekrutan PPSU di tingkat kelurahan dan juga merupakan gabungan dari PHL di dinas-dinas. Tugas utama dari PPSU terbagi menjadi tiga garis besar yaitu :

1. Penanganan prasarana dan sarana jalan, yang bertugas untuk perbaikan jalan berlubang, perbaikan trotoar, serta pengecatan kantin.
2. Penanganan prasarana dan sarana saluran, yang bertugas untuk memperbaiki saluran air yang tersumbat, memperbaiki saluran yang rusak total, serta melaporkan bila ada pembangunan infrastruktur yang mengganggu saluran air.

3. Penanganan prasarana dan sarana taman, yang bertugas untuk menangani pohon tumbang, memangkas ranting yang menutupi rambu-rambu lalu lintas, membat rumput dan semak yang sudah mengganggu, mengambil pot-pot rusak, serta melaporkan penebangan pohon pelindung ke SKPD terkait melalui kelurahan.

Seperti dikutip dari kompas.com, Kepala Dinas Komunikasi, Informasi, dan Kehumasan Pemprov DKI Jakarta, Ii Kurnia mengatakan, PPSU merupakan satuan yang dimasukkan dalam program Jakarta Smart City. Warga yang memerlukan bantuan petugas PPSU dapat mengaksesnya langsung melalui program tersebut.

Dengan adanya PPSU, lurah dan camat dapat langsung menindaklanjuti permasalahan skala kecil yang terjadi di wilayahnya misalnya saluran air terhambat, sehingga keluhan masyarakat dapat direspons dengan cepat. Masyarakat juga dapat mengawasi dan memantau proses kerja PPSU ini.

Jadi pasukan oranye itu awalnya (julukan) milik Dinas Kebersihan dari tahun 1960-an," ujar Isnawa kepada Kompas.com, Jumat (3/3/2017). Isnawa mengatakan, tahun 2013, Ahok yang saat itu masih menjabat sebagai Wakil Gubernur menugaskan Biro Tata Pemerintahan untuk membentuk satuan petugas kebersihan yang ruang lingkup tugasnya ada di wilayah permukiman penduduk, tepatnya di tiap kelurahan. Karena menjadi instansi yang memang berwenang dalam bidang kebersihan, kajian mengenai pembentukan satuan petugas kebersihan di kelurahan oleh Biro Tata Pemerintahan tak lepas dari berbagai

rekomendasi yang diberikan Dinas Kebersihan, termasuk salah satunya mengenai warna seragam. "Mereka belajar dari Dinas Kebersihan, termasuk kami kasih contoh standar pakaian dan perlengkapan kerja yang warna oranye," ujar Isnawa

4.1.2. Visi dan Misi Penanganan Prasarana Sarana Umum

4.1.2.1. Visi

Jakarta Baru, kota modern yang tertata rapi, menjadi tempat hunian yang layak dan manusiawi, memiliki masyarakat yang berkebudayaan, dan dengan pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik

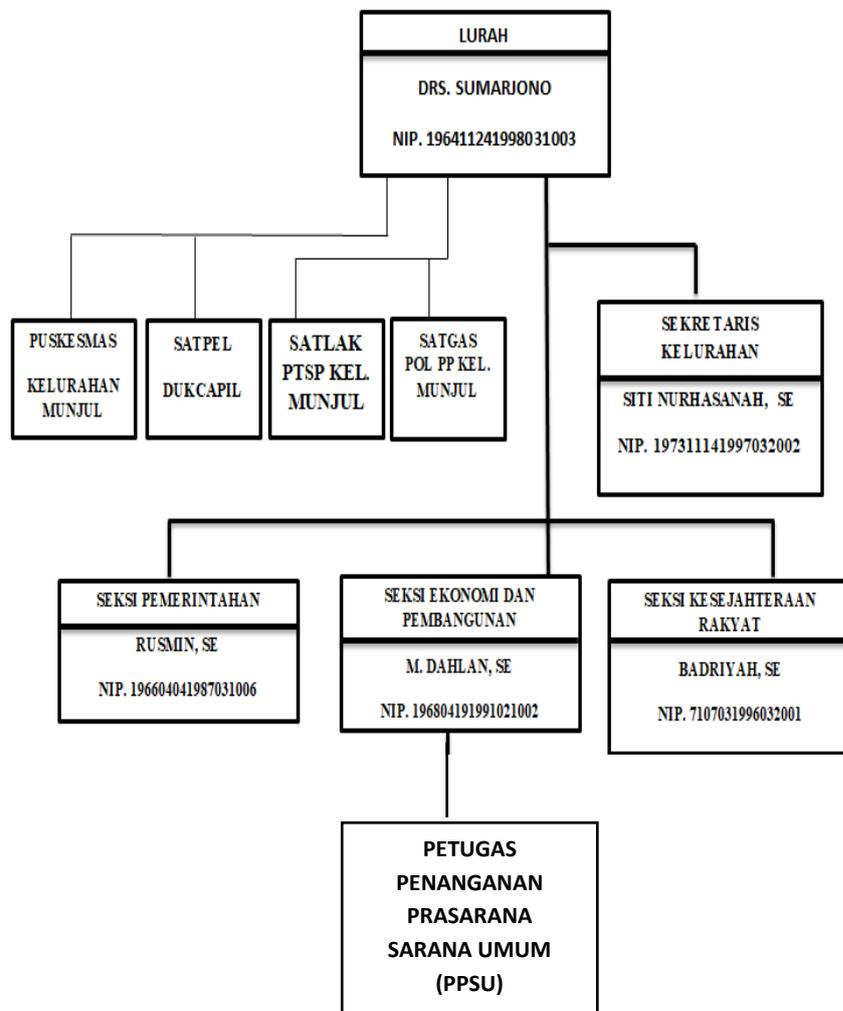
4.1.2.2. Misi

1. Mewujudkan Jakarta sebagai kota modern yang tertata rapi serta konsisten dengan rencana Tata Ruang Wilayah.
2. Menjadikan Jakarta sebagai kota yang bebas dari masalah-masalah menahun seperti macet, banjir, pemukiman kumuh, sampah dan lain-lain.
3. Menjamin ketersediaan hunian dan ruang publik yang layak serta terjangkau bagi warga kota dan ketersediaan pelayanan kesehatan yang gratis sampai rawat inap dan pendidikan yang berkualitas secara gratis selama 12 tahun untuk warga Jakarta.
4. Membangun budaya masyarakat perkotaan yang toleran, tetapi juga sekaligus memiliki kesadaran dalam memelihara kota.
5. Membangun pemerintahan yang bersih dan transparan serta berorientasi pada pelayanan publik.

4.1.3. Struktur Organisasi Instansi

4.1. Gambar

Struktur Organisasi Penanganan Prasarana Sarana Umum



4.2. Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 56 responden yang merupakan pegawai pada Penanganan Prasarana Sarana Umum di Kelurahan Munjul Jakarta Timur dengan karakteristik sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	17 – 23 tahun	2	3,57%
2	24 – 30 tahun	13	23,21%
3	32 – 37 tahun	14	25%
4	38 – 44 tahun	19	33,93%
5	45 – 51 tahun	5	8,93%
6	<52 tahun	3	5,36%
Total		56	100%

Sumber: data PPSU Kelurahan Munjul, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini yang menjadi responden terdiri dari batas usia 17 – 23 tahun sebanyak 3,57%, batas usia 24 – 30 tahun sebanyak 23,21%, batas usia 32 – 37 tahun sebanyak 25%, batas usia 38 – 44 tahun sebanyak 33,93%, batas usia 45 – 51 tahun sebanyak 8,93%, dan batas usia <52 tahun sebanyak 5,36%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berusia 38 – 44 tahun yaitu sebanyak 19 responden.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Perempuan	2	3,57%
2	Laki-laki	54	96,43%

Total	56	100%
-------	----	------

Sumber: data PPSU Kelurahan Munjul, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi responden terdiri dari laki-laki sebanyak 54 atau sebesar 3,57%, sedangkan perempuan sebanyak 2 atau sebesar 96,43%. Sehingga dapat disimpulkan responden berjenis kelamin laki-laki paling banyak.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	5	8,93%
2	SMP	7	12,5%
3	SMA	44	78,57%
4	S1	0	0
Total		56	100%

Sumber: data PPSU Kelurahan Munjul, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi responden dengan karakteristik berdasarkan pendidikan SD sebanyak 8,93%, pendidikan SMP sebanyak 12,5%, pendidikan SMA sebanyak 78,57% dan pendidikan S1 tidak ada. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan pendidikan terbanyak pendidikan SMA.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4

Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 – 5 tahun	49	87,5%
2	6 – 10 tahun	1	1,79%
3	11 – 15 tahun	5	8,92%
4	>16 tahun	1	1,79%
Total		56	100%

Sumber: data PPSU Kelurahan Munjul, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi responden dengan karakteristik berdasarkan lama bekerja yaitu, masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 87,5%, masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 1,79%, masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 8,92% dan masa kerja >16 tahun sebanyak 1,79%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja terbanyak yaitu pada lama bekerja 1 – 5 tahun yaitu sebanyak 87,5%.

5. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai data sampel serta memberikan deskripsi tentang variabel penelitian ini. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan rata-rata, median, modus, standar deviasi, nilai maksimal, nilai minimum, dan jumlah data penelitian.

Tabel 4.5

Deskriptif Variabel Kompensasi (X_1)

Statistics

Kompensasi

N	Valid	56
	Missing	0
Mean		31.93
Std. Error of Mean		.640
Median		31.00
Mode		31
Std. Deviation		4.790
Variance		22.940
Range		32
Minimum		16
Maximum		48
Sum		1788

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020

Variabel kompensasi pada kuesioner terdiri dari tiga indikator yaitu upah dan gaji, insentif dan tunjangan. Ketiga indikator terdiri dari 10 pertanyaan, dimana semua pertanyaan dalam instrumen dinyatakan valid. Pada variabel kompensasi nilai minimum 16 dan maksimal 48 dengan nilai median 31,00, rerata mean 31,93, modus 31 dan standar deviasi 4,790.

Tabel 4.6

Deskriptif Variabel Budaya Kerja(X₂)**Statistics**

Budaya Kerja

N	Valid	56
	Missing	0
Mean		31.77
Std. Error of Mean		.774
Median		30.00
Mode		30
Std. Deviation		5.790
Variance		33.527
Range		33
Minimum		16
Maximum		49
Sum		1779

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020

Variabel budaya kerja pada kuesioner terdiri dari tiga indikator yaitu kebiasaan, peraturan dan ilai-nilai. Ketiga indikator terdiri dari 10 pertanyaan, dimana semua pertanyaan dalam instrumen dinyatakan valid. Pada variabel budaya kerja nilai minimum 16 dan maksimal 49 dengan nilai median 30,00, rerata mean 31,77, modus 30 dan standar deviasi 5,790.

Tabel 4.7

Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja(X2)

Statistics

Kepuasan Kerja

N	Valid	56
	Missing	0
Mean		32.11
Std. Error of Mean		.772
Median		30.00
Mode		30
Std. Deviation		5.774
Variance		33.334
Range		28
Minimum		21
Maximum		49
Sum		1798

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020

Variabel kepuasan kerja pada kuesioner terdiri dari lima indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, kompensasi, keberartian atas pekerjaan, atasan dan rekan kerja. Kelima indikator terdiri dari 10 pertanyaan, dimana semua pertanyaan dalam instrumen dinyatakan valid. Pada variabel kepuasan kerja nilai minimum 21 dan maksimal 49 dengan nilai median 30,00, rerata mean 32,11, modus 30 dan standar deviasi 5,774.

4.2.2. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari kuesioner. Kesahihan disini mempunyai arti kuesioner yang dipergunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kuesioner dikatakan valid jika jawaban jawaban seseorang terhadap pernyataan yang terdapat di koesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung di lihat dari output SPSS *corrected item-total correlation*.

1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)

Pertanyaan	r_{hitung} <i>Correlated Item- Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
1	0,620	0,259	Valid
2	0,481	0,259	Valid
3	0,553	0,259	Valid
4	0,687	0,259	Valid
5	0,531	0,259	Valid
6	0,577	0,259	Valid
7	0,622	0,259	Valid
8	0,591	0,259	Valid
9	0,622	0,259	Valid

10	0,663	0,259	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kompensasi (X_1) di atas, dari semua pernyataan valid karena nilai *Correlated Item-Total Correlation* > 0,259 ($df=56-2$; $\alpha = 0,05$).

2. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X_2)

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja(X_2)

Pertanyaan	r_{hitung} <i>Correlated Item- Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
1	0,480	0,259	Valid
2	0,730	0,259	Valid
3	0,606	0,259	Valid
4	0,587	0,259	Valid
5	0,678	0,259	Valid
6	0,779	0,259	Valid
7	0,596	0,259	Valid
8	0,768	0,259	Valid
9	0,831	0,259	Valid
10	0,636	0,259	Valid

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas variabel budaya kerja (X_2) diatas, dari semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *Correlated Item-Total Correlation* > 0,259 (df= 56-2 ; $\alpha = 0,05$).

3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	r_{hitung} <i>Correlated Item – Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
1	0,783	0,259	Valid
2	0,762	0,259	Valid
3	0,703	0,259	Valid
4	0,806	0,259	Valid
5	0,695	0,259	Valid
6	0,608	0,259	Valid
7	0,771	0,259	Valid
8	0,734	0,259	Valid
9	0,699	0,259	Valid
10	0,733	0,259	Valid

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepuasan kerja karyawan (Y) di atas, dari semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *Correlated Item-Total Correlation* > 0,259 (df = 56-2 ; $\alpha = 0,05$)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsisten alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan variabel dilakukan pengujian dengan program SPSS 16.0 dengan *cronbach's alpha*, serta metode *cronbach's alpha* $> 0,60$.

1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X_1)

Tabel 4.11

Hasil uji Reliabilitas Kompensasi (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.872	10

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) besarnya 0,872 dengan 10 item pernyataan. Hasil uji variabel kompensasi (Cronbach's Alpha) lebih besar dari 0,600 atau $0,872 > 0,600$. Maka variabel kompensasi dinyatakan reliabel.

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja (X₂)

Tabel 4.12

Hasil uji Reliabilitas budaya kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) besarnya 0,908 dengan 10 item pernyataan. Hasil uji variabel kompensasi (Cronbach's Alpha) lebih besar dari 0,600 atau $0,908 > 0,600$. Maka variabel budaya kerja dinyatakan reliable.

3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas kepuasan kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	10

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) besarnya 0,930 dengan 10 item pernyataan. Hasil uji variabel kepuasan kerja karyawan (Cronbach's Alpha) lebih besar dari 0,600 atau $0,930 > 0,600$. Maka variabel kepuasan kerja dinyatakan reliable.

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normalnya variabel independen dan variabel dependen. Jika distribusi data normal atau mendekati normal maka data tersebut memiliki model regresi yang baik. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data menggunakan metode uji statistik *one sample Kolmogrov-Smirnov*. Dalam pengujian normalitas dilakukan dengan melihat membandingkan nilai probabilitas hasil analisis terhadap nilai α , dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $A_{\text{sym. Sig}} > \alpha$ (0,05), maka data variabel berdistribusi normal

Jika $A_{\text{sym. Sig}} < \alpha$ (0,05), maka data variabel tidak berdistribusi normal

Hasil uji normalitas dapat dilihat dari hasil *unstandardized residual* pada tabel berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.26992240
Most Extreme Differences	Absolute	.171
	Positive	.171
	Negative	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		1.283
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *one sample Kolmogrov-Smirnov* pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0.074 lebih besar dibandingkan dengan nilai dengan nilai $\alpha = 5\%$ (0,05). Yang berarti data tersebut sudah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2015) Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi Multikolonieritas). Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.15

Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.710	3.013		.236	.815		
	Kompensasi	.513	.197	.415	2.600	.012	.229	4.363
	Budaya Kerja	.465	.167	.443	2.775	.008	.229	4.363

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020

Berdasarkan tabel 4.15 dari hasil output menunjukkan bahwa nilai *VIF* kompensasi sebesar 4,363 dan budaya kerja sebesar 4,363. Nilai *VIF* kompensasi dan budaya kerja < 10 maka kompensasi dan budaya kerja tidak terjadi multikolinieritas. Dan nilai tolerance, kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,229 dan budaya kerja sebesar 0,229 multikolonieritas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi.

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel.

Tabel 4.16

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.831 ^a	.691	.679	3.84831	2.381

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

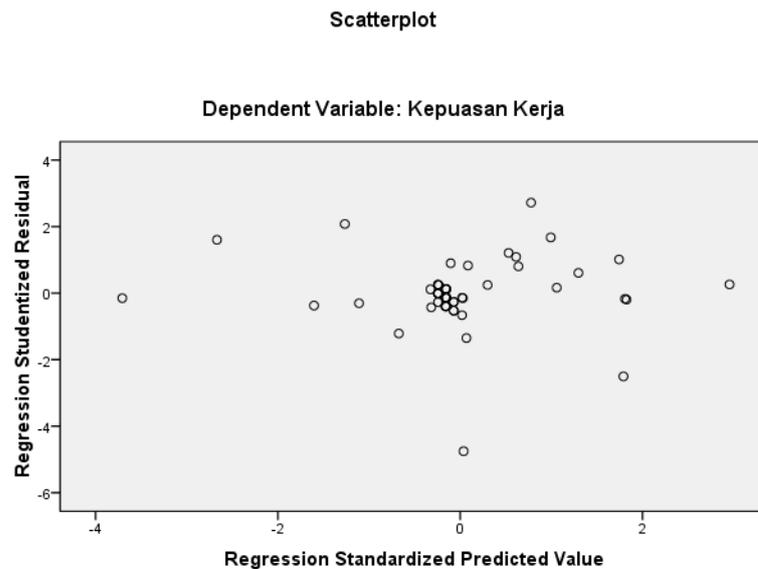
Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020

Berdasarkan pada tabel Model Summary diatas besarnya nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2,381. Dengan demikian nilai DW (2,381) terletak diantara pada posisi d_U ($1,640 < DW < 4 - d_U$ (2,359), jadi dapat disimpulkan model regresi yang dihasilkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020

Berdasarkan grafik tersebut titik-titik data menyebar diatas dan di bawah disekitar angka 0 dan titik-titik data tidak mengumpul serta penyebaran titik-titik tidak bergelombang dan tidak berpola, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian ini.

4.2.4. Analisis Kuantitatif

a. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji ini bertujuan untuk menilai kelayakan model regresi yang telah terbentuk. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$).

Berikut ini hasil pengolahan data menggunakan software SPSS 16.0 untuk pengujian hipotesis uji kelayakan model (uji f).

Tabel 4.17

Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1752.652	2	876.326	59.173	.000 ^a
	Residual	784.901	53	14.809		
	Total	2537.554	55			

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.17 didapatkan nilai F-hitung sebesar 59,173 dengan nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengidentifikasi bahwa layak untuk digunakan.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen, dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut ini:

Tabel 4.18

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.691	.679	3.84831

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.691	.679	3.84831

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompensasi

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020

Dari tabel diatas diketahui besarnya kontribusi variabel kompensasi (X1) dan budaya kerja(X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan melihat hasil Adjusted R Square atau (Adjusted R2) = 0,691. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) menjelaskan perubahan pada variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 69,1% sedangkan sisanya yaitu 30,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

c. Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent. Dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu. Untuk menentukan persamaan regresi, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.710	3.013		.236	.815
	Kompensasi	.513	.197	.415	2.600	.012
	Budaya Kerja	.465	.167	.443	2.775	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020

Dari tabel 4.19 coefficients dapat disusun model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,710 + 0,513X_1 + 0,465X_2$$

Model persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta $a = 0,710$ dapat diartikan bahwa jika nilai X_1 dan X_2 tidak ada atau bernilai 0 maka Y bernilai positif sebesar 0,710
2. Koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0,513$ dapat diartikan bahwa jika nilai X_1 menurun (berkurang sebesar satu maka nilai Y juga akan menurun (berkurang) sebesar 0,513
3. Koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0,465$ dapat diartikan bahwa jika nilai X_2 meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai Y juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0,465

4.2.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji T Parsial (Uji t)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat . Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$).

Berikut ini hasil pengolahan data menggunakan *software SPSS 16.0*. Untuk pengujian hipotesis uji t:

Tabel 4.20

Hasil Hipotesis Uji t-test

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.710	3.013		.236	.815
	Kompensasi	.513	.197	.415	2.600	.012
	Budaya Kerja	.465	.167	.443	2.775	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020

Berdasarkan hasil dari pengolahan tabel 4.20 data uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pengaruh kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), maka berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi dengan uji t diperoleh signifikan sig. sebesar $0,012 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pengaruh budaya kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), maka berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi dengan uji t diperoleh sig sebesar $0,008 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

4.3. Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU). Hal ini dapat terlihat dari variabel kompensasi memiliki statistik uji t sebesar 2,600 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Yanuar (2016) dan Wijayanti (2014) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Suryani Harahap (2019) yang menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Penanganan Prasarana Sarana Umum. Hal ini

dapat terlihat dari variabel budaya kerja memiliki statistik uji t sebesar 2,775 dengan signifikansi sebesar 0,008. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Rafie (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanuar (2016) dan Sudiyanto(2015) yang menyatakan bahwaBudaya Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan dipengujian yang telah dilakukan oleh peneliti , maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan harapan mampu memberikan kepuasan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sebagai petugas Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU).
2. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Budaya kerja yang ada di instansi tersebut berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya budaya kerja yang merupakan hasil dari interaksi ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) baik secara kelompok maupun individu, dan semakin baik budaya kerja yang dipakai maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

1. Diharapkan pemberian kompensasi untuk kedepannya harus dipertahankan bahkan kalau perlu lebih ditingkatkan lagi, agar karyawan nantinya memiliki perasaan lebih puas lagi atas kompensasi yang diberikan dan akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan juga.

2. Diharapkan kepuasan kerja yang telah dicapai pada saat ini dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi menjadi lebih optimal dengan kerjasama yang baik antara atasan dan para pegawai yang menjadi bawahannya.
3. Penelitian perlu dilakukan tidak hanya pada kepuasan kerja karyawan PPSU, diharapkan ada penelitian lebih lanjut yang mampu memberikan gambaran yang lebih baik dan memiliki cakupan lebih luas. Karena banyak perbedaan dalam hal budaya, sistem pengelolaan dan lain-lain tentunya mengakibatkan hasil yang berbeda pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Bilson, Simamora. (2005). *Analisis Multivariat Pemasaran*. Jakarta : Gramedia.
- DAA,Nugroho (2013). *Pengaruh Kedisiplinan,Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Yayasan Pendidikan Luar Biasa (Yaspenlub) Kabupaten Demak*, Jurnal *Economia*,Vol.9, No.2.
- Gering, Supriyadi, dan Triguno (2001). *Budaya Organisasi Pemerintah*. Jakarta.
- Ghozali, Imam (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani (2000). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Yogyakarta: BPFE
- Harahap, Dewi Suryani (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*,Jurnal Ilmiah Magister Manajemenhomepage: Vol 2, No. 1, Maret 2019, 69-88.
- Hariandja, Marihot T.E (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hariyani, Ratna (2018). *Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Staf Kebijakan Strategi dan Perencanaan Umum Tentara Nasional Indonesia (Srenum TNI)*.
- Hasibuan, M. (2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ika Ruhana, Novita dan BS Sunuharjo (2016).*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang*.
- Juliningrum, Emmy (2013).*Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada PTIIK Universitas Brawijaya*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.11, No.4.
- Komariah, Siti (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Telesales PT. Predental Life Assurance Kota Kasablanka Jakarta*.

- Luthans, Fred (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: PT. Andi.
- Moekijat (2006). *Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Moeljono, Djokosantoso (2005). *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari (2010). *Penelitian Metode dan Analisis*. Semarang: CV Agung.
- Prawirosentono, Suyadi (2000) . *Manajemen Operasi Analisa Dan Studi Kasus*. Edisi Ke-3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purady, Rudiyanto (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah*, Jurnal Katalogis, Vol.4, No.3.
- Rachmawati, Ike Kusdyah (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Rafiie, Desi Saputra (2018). *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat*, Jurnal Magister Manajemen: Vol 2, No. 1, Januari 2018
- Riduwan (2007). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, SP dan Coulter, M (2007). *Manajemen*. Edisi ke-8. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, SP dan Judge, A Timothy (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Samsudin, Sadili (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Shalahuddin, Ahmad (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sintang*.
- Simamora, Henry (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Sudiyanto, Totok (2015). *Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*, Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 12, No.1
- Sugiyono (2001). *Metode Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Swanto, Bambang (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Malang: UB Press.
- Tika, Pabundu (2008). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triguno (2004). *Budaya Organisasi, Menciptakan Lingkungan Yang Konduktif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Edisi ke-6. Jakarta: PT Golden Trayon Press.
- Umam, Khaerul (2012). *Perilaku Organisasi*. Cetakan kedua. Surakarta: CV Pustaka Setia.
- Usman, Husaini (2006). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi V. Cetakan Keduabelas. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Wijayanti, Ni Ketut Ayu Lestari (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Quest Hotel Tuban Bali*.

LAMPIRAN

- 1. Kuesioner Penelitian**
- 2. Rekap Data Penelitian**
- 3. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas**
- 4. Hasil Analisi Statistik Deskriptif**
- 5. Hasil Uji Asumsi Klasik**
- 6. Hasil Uji Hipotesis**

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Lampiran : Kuesioner Penelitian

Kepada Yth

Bapak Drs. Sumarjono

Di tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Karyawan Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) di Kelurahan Munjul”**. Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner.

Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Jawaban-jawaban yang Bapak/Ibu berikan dalam kuesioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian .

Atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Rohaya Kamila

Nim: 2016511141

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pernyataan dibawah ini semata-mata hanya untuk data penelitian dalam rangka penyusunan TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan persepsi Saudara dengan cara memberi tanda checklist (√).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu miliki.

IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

Beri tanda checklist (√) pada pilihan jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu, Saudara/sdri

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia :

Pendidikan terakhir : SD SMP SMA Sarjana

Lama bekerja : tahun bulan

Keterangan : 1. STS (Sangat Tidak Setuju)

2. TS (Tidak Setuju)

3. CK (Cukup Setuju)

4. S(Setuju)

5. SS (Sangat Setuju)

1. Kompensasi

NO	Pernyataan Kompensasi	SS (5)	S (4)	CK (3)	TS (4)	STS(1)
1.	Gaji pokok yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan					
2.	Penetapan gaji pokok yang didasarkan masa kerja dan posisi, sudah adil dan terbuka					
3.	Penetapan insentif kepada karyawan yang tidak terlambat datang kerja dalam 1 bulan sudah adil dan terbuka					
4.	Penetapan insentif yang diberikan berdasarkan sejumlah persentase tertentu dari tarif yang adil dan terbuka					
5.	Tunjangan sosial yang diberikan perusahaan sudah layak dan sangat membantu karyawan					
6.	Sesuai pemberian tunjangan dari perusahaan kepada karyawan					
7.	Setiap perayaan hari raya keagamaan karyawan selalu mendapat THR yang layak dan adil					
8.	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai					
9.	Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan meringankan beban					

	kerja karyawan					
10.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					

2. Budaya Kerja

NO	Pernyataan Budaya Kerja	SS (5)	S (4)	CK (3)	TS (4)	STS(1)
1.	Atasan saya selalu membiasakan dan mengajak seluruh karyawan untuk berdoa bersama sebelum memulai aktivitas atau bekerja					
2.	Atasan saya memperlakukan seluruh karyawan dengan sama					
3.	Atasan saya selalu memotivasi karyawan agar bekerja dengan maksimal					
4.	Atasan saya selalu menekankan pentingnya tugas dan meminta karyawan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya					
5.	Saya dapat mematuhi peraturan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan					

6.	Saya selalu memakai seragam kerja sesuai peraturan yang telah ditetapkan					
7.	Dalam bekerja saya menjaga suasana kerja didalam organisasi agar selalu terjaga dengan baik					
8.	Saya bekerja sesuai visi misi perusahaan tempat saya bekerja					
9.	Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban					
10.	Saya memahami dan menaati peraturan yang ada di perusahaan ini dan tidak mencoba untuk melanggarnya					

3. Kepuasan Kerja

NO	Pernyataan Kepuasan Kerja	SS (5)	S (4)	CK (3)	TS (4)	STS(1)
1.	Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini					
2.	Pekerjaan yang saya kerjakan saat ini sudah sesuai harapan saya					

3.	Saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan sehari hari					
4.	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
5.	Pekerjaan yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan keinginan saya					
6.	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya miliki					
7.	Atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada karyawan					
8.	Atasan saya memiliki kemampuan membuat sebuah keputusan dengan cepat dan tetap					
9.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaannya					
10.	Rekan kerja saya selalu saling memberikan dukungan yang cukup kepada sesama karyawan					

LAMPIRAN 2
REKAP DATA PENELITIAN

Lampiran 2

Rekap Data Penelitian

1. Kompensasi

Responden	Butir Pertanyaan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	26
3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	26
4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	25
5	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	26
6	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	26
6	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	25
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
9	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	27
10	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	27
11	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	27
12	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	25
13	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	27
14	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	28
15	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	27
16	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	27
17	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
18	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	27
19	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
20	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	27
21	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28

22	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	28
23	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	28
24	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	27
25	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	27
26	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	26
27	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	27
28	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	28
29	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28
30	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	27
31	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	28
32	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	27
33	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28
34	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	27
35	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	28
36	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	26
37	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	28
38	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	27
39	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	28

40	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	26
41	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	27
42	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	28
43	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	27
44	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	26
45	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	27

46	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	26
47	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	27
48	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	26
49	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	27
50	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	27
51	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	26
52	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	27
53	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28
54	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	27
55	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	27
56	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28

2. Budaya Kerja

Responden	Butir Pertanyaan										Jumlah
1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	
2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	25
3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	25
4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	25
5	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28
6	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	28
6	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	27
8	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	26
9	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	28
10	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	27
11	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	27

12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
13	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	27
14	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
15	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	27
16	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	28
17	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	27
18	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	26
19	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	28
20	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28
21	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	26
22	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	27
23	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28
24	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	28
25	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	27
26	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	28
27	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	27
28	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	28
29	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	26
30	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28
31	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
32	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	27
33	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	28
34	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	29
35	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	27
36	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	26

37	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	27
38	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	27
39	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	28
40	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	26
41	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	26
42	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	28
43	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	26
44	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	26
45	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	26
46	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	26
47	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	27
48	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	28
49	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	27
50	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	26
51	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	26
52	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	26
53	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28
54	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	26
55	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	26
56	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	27

3. Kepuasan Kerja

Responden	Butir Pertanyaan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	26
4	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	25
5	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	25
6	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	26
6	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	28
8	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	27
9	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	26
10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	28
11	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	25
12	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	26
13	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
14	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	27
15	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28
16	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28
17	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	25
18	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	28
19	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	24
20	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	26
21	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	24
22	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	26
23	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	25

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

49	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	25
50	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	26
51	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	25
52	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	25
53	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	26
54	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	25
55	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	26
56	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	27

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
1.	Laki-laki	24 – 30 tahun	SMA	1 – 5 tahun
2.	Laki-laki	24 – 30 tahun	SMA	1 – 5 tahun
3.	Laki-laki	38 – 44 tahun	SMA	1 – 5 tahun
4.	Laki-laki	32 – 37 tahun	SMA	1 – 5 tahun
5.	Laki-laki	38 – 44 tahun	SMA	1 – 5 tahun
6.	Laki-laki	32 – 37 tahun	SMA	1 – 5 tahun
7.	Laki-laki	32 – 37 tahun	SMP	1 – 5 tahun
8.	Laki-laki	32 – 37 tahun	SMA	1 – 5 tahun
9.	Laki-laki	17 – 23 tahun	SMA	1 – 5 tahun
10.	Laki-laki	24 – 30 tahun	SMA	1 – 5 tahun
11.	Laki-laki	24 – 30 tahun	SMA	1 – 5 tahun
12.	Laki-laki	32 – 37 tahun	SMA	1 – 5 tahun
13.	Laki-laki	24 – 30 tahun	SMA	1 – 5 tahun
14.	Laki-laki	38 – 44 tahun	SMP	1 – 5 tahun
15.	Laki-laki	32 – 37 tahun	SMA	1 – 5 tahun
16.	Laki-laki	24 – 30 tahun	SMA	1 – 5 tahun
17.	Laki-laki	24 – 30 tahun	SMA	1 – 5 tahun
18.	Laki-laki	38 – 44 tahun	SMA	1 – 5 tahun
19.	Laki-laki	<52 tahun	SD	11 – 15 tahun
20.	Laki-laki	38 – 44 tahun	SMA	11 – 15 tahun
21.	Laki-laki	32 – 37 tahun	SMA	1 – 5 tahun
22.	Laki-laki	38 – 44 tahun	SMA	1 – 5 tahun
23.	Laki-laki	38 – 44 tahun	SMA	1 – 5 tahun
24.	Laki-laki	32 – 37 tahun	SMA	1 – 5 tahun

25.	Laki-laki	32 – 37 tahun	SD	1 – 5 tahun
26.	Laki-laki	38 – 44 tahun	SMA	>16 tahun
27.	Laki-laki	38 – 44 tahun	SMA	1 – 5 tahun
28.	Laki-laki	38 – 44 tahun	SMA	1 – 5 tahun
29.	Laki-laki	38 – 44 tahun	SD	6 – 10 tahun
30.	Laki-laki	24 – 30 tahun	SMA	1 – 5 tahun
31.	Laki-laki	38 – 44 tahun	SMA	1 – 5 tahun
32.	Laki-laki	32 – 37 tahun	SMA	1 – 5 tahun
33.	Laki-laki	<52 tahun	SMP	1 – 5 tahun
34.	Laki-laki	32 – 37 tahun	SMA	1 – 5 tahun
35.	Laki-laki	24 – 30 tahun	SMA	1 – 5 tahun
36.	Laki-laki	45 – 51 tahun	SMA	1 – 5 tahun
37.	Laki-laki	32 – 37 tahun	SMA	1 – 5 tahun
38.	Laki-laki	45 – 51 tahun	SMA	1 – 5 tahun
39.	Laki-laki	32 – 37 tahun	SMA	1 – 5 tahun
40.	Laki-laki	38 – 44 tahun	SMA	1 – 5 tahun
41.	Laki-laki	17 – 23 tahun	SMP	1 – 5 tahun
42.	Laki-laki	45 – 51 tahun	SD	1 – 5 tahun
43.	Laki-laki	32 – 37 tahun	SMA	11 – 15 tahun
44.	Laki-laki	<52 tahun	SMP	1 – 5 tahun
45.	Laki-laki	38 – 44 tahun	SMP	1 – 5 tahun
46.	Laki-laki	24 – 30 tahun	SMA	1 – 5 tahun
47.	Laki-laki	24 – 30 tahun	SMP	1 – 5 tahun
48.	Laki-laki	38 – 44 tahun	SMA	1 – 5 tahun
49.	Laki-laki	32 – 37 tahun	SMA	1 – 5 tahun
50.	Laki-laki	45 – 51 tahun	SMA	1 – 5 tahun

51.	Perempuan	38 – 44 tahun	SMA	1 – 5 tahun
52.	Laki-laki	38 – 44 tahun	SMA	1 – 5 tahun
53.	Laki-laki	24 – 30 tahun	SMA	1 – 5 tahun
54.	Laki-laki	38 – 44 tahun	SD	11 – 15 tahun
55.	Perempuan	24 – 30 tahun	SMA	1 – 5 tahun
56.	Laki-laki	45 – 51 tahun	SMA	11 – 15 tahun

LAMPIRAN 3
HASIL UJI VALIDITAS DAN
REALIBILITAS

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

3. Hasil Uji Validitas

a. Kompensasi

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1 Pearson Correlation	1	.216	.248	.604**	.319*	.504**	.615**	.313*	.585**	.409**	.696**
Sig. (2-tailed)		.110	.066	.000	.017	.000	.000	.019	.000	.002	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P2 Pearson Correlation	.216	1	.433**	.365**	.356**	.364**	.131	.402**	.400**	.373**	.586**
Sig. (2-tailed)	.110		.001	.006	.007	.006	.336	.002	.002	.005	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P3 Pearson Correlation	.248	.433**	1	.361**	.473**	.290*	.300*	.631**	.211	.514**	.656**
Sig. (2-tailed)	.066	.001		.006	.000	.030	.025	.000	.118	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P4 Pearson Correlation	.604*	.365**	.361**	1	.315*	.496**	.560**	.499**	.553**	.451**	.762**
Sig. (2-tailed)	.000	.006	.006		.018	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P5 Pearson Correlation	.319*	.356**	.473**	.315*	1	.279*	.430**	.354**	.340*	.467**	.632**
Sig. (2-tailed)	.017	.007	.000	.018		.038	.001	.008	.010	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P6 Pearson Correlation	.504*	.364**	.290*	.496**	.279*	1	.477**	.391**	.453**	.325*	.670**
Sig. (2-tailed)	.000	.006	.030	.000	.038		.000	.003	.000	.014	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P7 Pearson Correlation	.615*	.131	.300*	.560**	.430**	.477**	1	.308*	.591**	.461**	.719**

	Sig. (2-tailed)	.000	.336	.025	.000	.001	.000		.021	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P8	Pearson Correlation	.313*	.402**	.631**	.499**	.354**	.391**	.308*	1	.245	.549**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.019	.002	.000	.000	.008	.003	.021		.069	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P9	Pearson Correlation	.585*	.400**	.211	.553**	.340*	.453**	.591**	.245	1	.507**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.118	.000	.010	.000	.000	.069		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P10	Pearson Correlation	.409*	.373**	.514**	.451**	.467**	.325*	.461**	.549**	.507**	1	.726**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.000	.000	.000	.014	.000	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Total	Pearson Correlation	.696*	.586**	.656**	.762**	.632**	.670**	.719**	.691**	.711**	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

c. Kepuasan Kerja

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1 Pearson Correlation	1	.729**	.798**	.714**	.490**	.473**	.574**	.609**	.517**	.561**	.827**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P2 Pearson Correlation	.729*	1	.595**	.777**	.532**	.461**	.597**	.516**	.584**	.546**	.815**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P3 Pearson Correlation	.798*	.595**	1	.785**	.412**	.280*	.527**	.574**	.548**	.394**	.766**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.036	.000	.000	.000	.003	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P4 Pearson Correlation	.714*	.777**	.785**	1	.543**	.415**	.638**	.547**	.671**	.527**	.858**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P5 Pearson Correlation	.490*	.532**	.412**	.543**	1	.612**	.602**	.634**	.431**	.733**	.754**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P6 Pearson Correlation	.473*	.461**	.280*	.415**	.612**	1	.587**	.475**	.504**	.616**	.669**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.036	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P7 Pearson Correlation	.574*	.597**	.527**	.638**	.602**	.587**	1	.651**	.620**	.662**	.818**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P8 Pearson Correlation	.609*	.516**	.574**	.547**	.634**	.475**	.651**	1	.537**	.681**	.790**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000

N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P9 Pearson Correlation	.517*	.584**	.548**	.671**	.431**	.504**	.620**	.537**	1	.543**	.760**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P10 Pearson Correlation	.561*	.546**	.394**	.527**	.733**	.616**	.662**	.681**	.543**	1	.790**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Total Pearson Correlation	.827*	.815**	.766**	.858**	.754**	.669**	.818**	.790**	.760**	.790**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	10

b. Budaya Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

c. Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	10

LAMPIRAN 4
HASIL ANALISIS STATISTIK
DESKRIPTIF

Lampiran 4 Statistik

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

1. Variabel Kompensasi (X_1)

Statistics

Kompensasi

N	Valid	56
	Missing	0
Mean		31.93
Std. Error of Mean		.640
Median		31.00
Mode		31
Std. Deviation		4.790
Variance		22.940
Range		32
Minimum		16
Maximum		48
Sum		1788

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020

2. Variabel Budaya Kerja (X_2)

Statistics

Budaya Kerja

N	Valid	56
	Missing	0
Mean		31.77
Std. Error of Mean		.774
Median		30.00
Mode		30
Std. Deviation		5.790
Variance		33.527
Range		33
Minimum		16

Maximum	49
Sum	1779

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020

3. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Statistics

Kepuasan Kerja

N	Valid	56
	Missing	0
Mean		32.11
Std. Error of Mean		.772
Median		30.00
Mode		30
Std. Deviation		5.774
Variance		33.334
Range		28
Minimum		21
Maximum		49
Sum		1798

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020

LAMPIRAN 5
HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.26992240
Most Extreme Differences	Absolute	.171
	Positive	.171
	Negative	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		1.283
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020

2. Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.710	3.013		.236	.815		
	Kompensasi	.513	.197	.415	2.600	.012	.229	4.363
	Budaya Kerja	.465	.167	.443	2.775	.008	.229	4.363

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.831 ^a	.691	.679	3.84831	2.381

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.710	3.013		.236	.815
	Kompensasi	.513	.197	.415	2.600	.012
	Budaya Kerja	.465	.167	.443	2.775	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

LAMPIRAN 6
HASIL UJI HIPOTESIS

Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Kelayakan Model

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1752.652	2	876.326	59.173	.000 ^a
	Residual	784.901	53	14.809		
	Total	2537.554	55			

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020

2. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.691	.679	3.84831

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompensasi

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020

3. Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.710	3.013		.236	.815
	Kompensasi	.513	.197	.415	2.600	.012
	Budaya Kerja	.465	.167	.443	2.775	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020

4. Uji T Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.710	3.013		.236	.815
	Kompensasi	.513	.197	.415	2.600	.012
	Budaya Kerja	.465	.167	.443	2.775	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**A. Biodata Pribadi**

Nama : Rohaya Kamila
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 10 September 1997
Status : Mahasiswa
Tinggi, Berat Badan : 159 cm, 65 kg
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Masjid Nurul Fallah Rt 02/ Rw 03, Kel. Pondok
Ranggon Kec. Cipayung, Jakarta Timur.
Nomor Telpon : 0838-0732-3176
Email : rohayakamila1@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SD : SDN 01 Cilangkap
2. SMP : SMPN 180 Jakarta Timur
3. SMA : MAN 14 Jakarta Timur
4. Perguruan Tinggi : STIE IPWI Jakarta