PENGARUH BUDAYA KERJA DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PONTIANAK

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana

MUHAMMAD FAUZI RIZKI MAULANA

B1023201018

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA PONTIANAK

2025

PENGARUH BUDAYA KERJA DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PONTIANAK

SKRIPSI

OLEH :

MUHAMMAD FAUZI RIZKI MAULANA

NIM: B1023202018

SKRIPSI INI DIAJUKAN SEBAGAI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
GELAR SARJANA PADA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA PONTIANAK

2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Fauzi Rizki Maulana

NIM : B1023201018

Jurusan : Manajemen

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PONTIANAK.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir). Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan proposal Skripsi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak 29 Juli 2025

Muhammad Fauzi Rizki Maulana

Nim B1023201018

PERTANGUNGJAWABAN SKRIPSI

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	:	Muhammad Fauzi Rizki Maulana
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi*	:	Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	:	29 Juli 2025

Judul Skripsi/Tesis/Disertasi* :

PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PONTIANAK

Menyatakan bahwa Skripsi/Tesis/Disertasi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 29 ,07, 2025

Muhammad Fauzi Rizki Maulana
NIM. B10123201018

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PONTIANAK.

Penanggung jawab Yuridis

Muhammad Fauzi Rizki Maulana
B1023201018

Jurusam : Manajemen

Program Studi : S1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tgl Ujian Skripsi dan Komperhensif : 29, Juli 2025

Majelis Penguji

No	Majelis Penguji	Nama	Tgl/Bln/Thn	Tanda Tangan
1	Pembimbing 1	Dr. Ahmad Shalahuddin,S.E.,MM		
		NIP. 196909032000031001		
2	Pembimbing 2	Dr.M. Irfani Hendri, S.E., M.Si		
		NIP. 197506081998021001		
3	Penguji 1	Ilzar Daud, SE., M.Si., Ph.D		
		NIP. 197208192000121001		
4	Penguji 2	Dr. Sulistiowati, SE, M.Si		
		NIP. 197904072002122003		

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi Dan Komprehensif

Pontianak,
Ketua Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purnomo, S.E., M.M NIP.
199205082019031

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur bagi Tuhan Yang Maha Esa, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pontianak" Skripsi ini diajukan dan dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura Pontianak. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari banyak kendala dan kekurangan. Tidak terlepas dukungan dari berbagai pihak. Peneliti secara khusus mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu. Peneliti banyak menerima bimbingan, petunjuk dan bantuan serta dorongan dari berbagai pihak baik yang bersifat moral maupun material. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesarbesarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Garuda Wiko, S.H, M.Si, selaku rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Ibu Dr. Barkah, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Bapak Heriyadi, S.E., M.E, Ph.D, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan Ibu Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.M, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Bapak Bintoro Bagus Purnomo, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak
5. Bapak Dr. Ahmad Shalahuddin,S.E.,MM selaku selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan nasihat dan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulis mampu menyelesaikannya.
6. Bapak Dr.M. Irfani Hendri, S.E., M.Si, selaku Dosen Ahli dan Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan nasihat dan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulis mampu menyelesaikannya.
7. Bapak Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D selaku Dosen Penguji Pertama dan Ibu Dr. Sulistiowati, SE, M.Si, selaku Dosen Penguji Kedua yang telah banyak memberikan masukan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

8. Seluruh Jajaran Dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak khususnya Jurusan Manajemen yang selama ini telah banyak memberikan ilmu pengetahuan baik itu di dalam mata kuliah maupun ilmu didalam kehidupan kami.
9. Para Staf Akademik PPAPK, Tata Usaha, Staf Perpustakaan Ekonomi dan Bisnis dan Staf Perpustakaan Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah banyak membantu dalam administrasi selama penulis masih melaksanakan masa perkuliahan.
10. Kedua Orang Tua atas pengorbanan, kerja keras, dan cinta yang mereka tanamkan selama ini. Semua yang telah diberikan, baik dalam bentuk materi maupun moral, telah menjadi fondasi yang kuat bagi kesuksesan penulis.
11. Seluruh pegawai Dinas PUPR Kota Pontianak yang telah membantu penulis dalam memperoleh data penelitian.
12. Untuk teman-teman keluarga besar Manajemen Angkatan 2020 kelas A Malam yang samasama berjuang, memberikan semangat serta doa yang terbaik dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu penulis mengharapkan masukan berupa saran dan kritik yang akan membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Pontianak, 29, Juli 2025
Hormat saya,

Muhammad Fauzi Rizki Maulana Nim. B1023201018

PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PONTIANAK

Muhammad Fauzi Rizki Maulana

Program Studi Manajemen

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta memberikan bukti empiris mengenai pengaruh Pengaruh Budaya Kerja Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pontianak. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pontianak. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling* yang termasuk *probability sampling* dengan jumlah responden sebanyak 137 orang dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Hipotesis diuji menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan bantuan aplikasi *SPSS 4.0*. Hasil penelitian menunjukan bahwa Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi secara Simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi

The Influence Of Work Culture, Work Discipline, And Compensation On Employee Performance At The Public Works And Spatial Planning Office Of Pontianak City

Muhammad Fauzi Rizki Maulana

Management Study Program

ABSTRACT

The Influence of Work Culture, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Pontianak City This research aims to provide empirical evidence on the influence of Work Culture, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Pontianak City. It is an associative study with a quantitative approach. The population includes employees of the office, with a sample of 137 respondents selected using simple random sampling. Data were collected through questionnaires and hypotheses tested using Multiple Linear Regression Analysis with SPSS 4.0. The findings indicate that Work Culture does not significantly influence Employee Performance, while Work Discipline does. Compensation also does not significantly influence Employee Performance. However, Work Culture, Work Discipline, and Compensation simultaneously affect Employee Performance..

Keywords: Work Culture, Work Discipline, Compensation, Employee Performance

RINGKASAN SKRIPSI

1. Latar Belakang

Dalam dunia pemerintahan maupun sektor swasta, tenaga kerja menjadi elemen kunci dalam menjalankan tugas-tugas yang diperlukan untuk kemajuan dan perkembangan. Pegawai memiliki peran sentral dalam mewujudkan visi pembangunan suatu instansi atau perusahaan. Mereka adalah yang menjalankan konsep-konsep yang diperlukan untuk membangun instansi ataupun Perusahaan tersebut. Dengan demikian pegawai memeliki peran yang sangat penting untuk instansi pemerintahan ataupun juga perusahaan swasta.

Kinerja seorang pegawai atau karyawan di dalam suatu organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta adalah suatu hal yang penting guna untuk mengukur sejauh mana pencapaian visi dan misi organisasi telah terpenuhi. Namun untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan kualitas kemampuan pegawai yang sesuai serta didukung oleh optimalisasi sistem kelembagaan organisasi yang subtansial baik dari segi perangkat maupun aturannya. Karena itu dalam setiap organisasi mendesain sedemikian rupa upaya yang perlu dilakukan agar setiap pegawai atau karyawan dapat memiliki kinerja yang optimal dalam menjalankan kerja-kerja organisasi.

2. Rumusan Masalah

2.1 Pernyataan Masalah

Berbagai permasalahan muncul yang dapat di identifikasi oleh penulis yaitu terjadinya penurunan kinerja pegawai antara lain tejadi penurunan presentase kehadiran pegawai, kurangnya disiplin kerja oleh pegawai, dan kerjaan yang tidak memenuhi target yang terjadi pada Dinas PUPR Kota Pontianak.

2.2 Pertanyaan Penelitian

1. Berdasarkan uraian latar belakang dan pernyataan masalah yang dijelaskan di atas, maka dapat disampaikan pernyataan penelitian ini sebagai berikut:
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai harian lepas pada Dinas PUPR Kota Pontianak?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai harian lepas pada Dinas PUPR Kota Pontianak?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai harian lepas pada Dinas PUPR Kota Pontianak?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, pernyataan masalah dan pernyataan penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai harian lepas Dinas PUPR Kota Pontianak
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai harian lepas Dinas PUPR Kota Pontianak
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai harian lepas Dinas PUPR Kota Pontianak
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai harian lepas

4. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan metode kuantitatif dimana menggunakan data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini pegawai Dinas PUPR Kota Pontianak orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling.* Hipotesis diuji menggunakan dengan bantuan aplikasi SPSS *4.0*.

5. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Pontianak. Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner (google form) dengan subjek pegawai harian lepas yang berada di lapangan pada setiap divisi Dinas PUPR Kota Pontianak. Menurut Sugiyono

(2017), teknik non probability sampling berarti bahwa setiap elemen atau anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel. Teknik non probability sampling dalam penelitian ini adalah Sensus sampling atau sampel jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 137 responden, Setelah data terkumpul, kemudian dilakukan tabulasi dan dilanjutkan dengan proses analisis dengan menggunakan SPSS 4.0.

6. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan hasil uji pada variabel budaya kerja (X1) secara parsial, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y)
2. Berdasarkan hasil uji pada variabel disiplin kerja (X2) secara parsial, menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y)
3. Bedasarkan hasil uji pda variabel kompensasi (X3) secara parsial, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y)
4. Ketiga variabel independen yaitu budaya organisasi (X1) disiplin kerja(X2) dan kompensasi (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

b. Saran

1. Bagi Organisasi

Usulan yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dipaparkan, sebagai berikut:

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dijelaskan di atas perusahaan perlu mengakui pentingnya menerapkan budaya kerja dengan baik. Karena jika budaya

kerja diterapkan sebaik mungkin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini memerlukan sosok pemimpin yang dapat menjadi contoh untuk mengajarkan dan mempraktekan bagaimana budaya kerja yang baik untuk diterapkan dalam organisasi agar sesuai dengan visi dan misi dari Dinas PUPR itu sendiri.

Dalam penerapan disiplin kerja sudah sangat baik diterapkan dalam organisasi ini dibuktikan dari hasil tes sebelumnya, tapi dalam hal ini bukan berarti Dinas PUPR tidak perlu mementingkan disiplin kerja, malah disiplin kerja harus lebih dimonitor lagi dalam menjaga disiplin kerja agar stabil dan juga meningkat kedepannya.

Dalam pemberian uang lembur yang lebih sebagai bagian dari kompensasi bagi pegawai, organisasi juga harus meninjau kembali tugas yang akan diberikan dalam pemberian uang lebur ini. Karena dari hasil wawancara kemarin dari beberapa pegawai dan kepala bagian pekerjaan yang diberikan membuat pegawai harus merelakan hari libur dari biasanya dan jam kerja yang tinggi juga membuat pegawai menjadi lebih mudah kecapean karena kurangnya istirahat dan stress kerja. Ini menjadi faktor utama pemberian kompensasi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Mungkin kedepannya Dinas PUPR lebih meninjau kembali pekerjaan yang diberikan untuk uang lembur yang diberikan agar lebih diringankan dari yang sebelumnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas mengenai penelitian yang dibuat oleh peneliti, diharapkan mampu menambahkan beberapa variabel yang tidak dibahas oleh peneliti atau diluar variabel yang telah diambil oleh peneliti dan dalam menentukan indikator setiap variabel dapat disesuaikan dengan situasi dan kondisi pada objek penelitian. Hal ini dilakukan agar penelitian selanjutnya dapat mengetahui pengaruh terhadap variabel terikat secara lebih luas dan mendalam guna menambahkan akurasi serta kesempurnaan dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii

PERTANGUNGJAWABAN SKRIPSI iii

LEMBAR YURIDIS iv

DAFTAR ISI xiii

BAB 1 1

PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 6

1.2.1 Pernyataan Masalah 6

1.2.2 Pertanyaan Penelitian 6

1.3 Tujuan Penelitian 6

1.4 Kontribusi Penelitian 7

1.4.1 Kontribusi Teoritis 7

1.4.2 Kontribusi Praktis 7

1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian 7

BAB II 10

TINJAUAN PUSTAKA 10

2.1 Landasan Teori 10

2.1.1 Budaya Kerja 10

2.1.2 Disiplin Kerja 11

2.1.3 Kompensasi 13
2.1.4 Kinerja Pegawai 15
2.2 Kajian Empiris 18
2.3 Hipotesis Penelitian dan Kerangka Konseptual 20
2.3.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 20
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 20
2.3.3 Pengaruh Kompensasi pada Kinerja Karyawan 21
2.3.4 Kerangka Konseptual Peneliatian 22
BAB III 23
METODOLOGI PENELITIAN 23
3.1 Bentuk Penelitian 23
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian 23
3.3 Data Penelitian 23
3.4 Populasi dan Sampel 24
3.5 Teknik Pengumpulan Data 25
3.5 Variabel Penelitian 27
3.6 Metode Analisis Data 32
3.6.1. Uji Analisis Statistik Deskriptif 33
3.6.2 Metode Analisis Kuantitatf 33
3.6.3 Uji Asumsi Klasik 34
3.6.4 Uji Hipotesis 38
BAB IV 42
4.1 Hasil Penelitian 42
4.1.1 Karakteristik Responden 42

4.1.2 Metode Analisis Kuantitatif 45
4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 47
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik 53
4.1.5 Hasil Uji Hipotesis 56
4.1.6 Pengujian Hipotesis 57
4.2 Pembahasan 60
4.2.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 60
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 60
4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai 61
BAB V 62
PENUTUP 62
5.1 Kesimpulan 62
5.2 Rekomendasi 62
5.3 Keterbatasan Penelitian 63
DAFTAR PUSTAKA 65
LAMPIRAN 67

DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pegawai Tahun 2024.....5

Tabel Data Perkembangan Presentase Kehadiran Pegawai Yang Digabungkan Dengan Nilai Kinerja Pegawai Kantor PUPR Kota Pontianak Tahun 2021 2023.....5

Tabel 3.1 Skala Liker 27

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian 28

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....43

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 43

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....44

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi.....45

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....46

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....47

Tabel 4.7 Rentang Skor dan Nilai Rata-Rata.....48

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Budaya Kerja.....49

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja.....50

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Budaya Kerja.....51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....22

BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia pemerintahan maupun sektor swasta, tenaga kerja menjadi elemen kunci dalam menjalankan tugas-tugas yang diperlukan untuk kemajuan dan perkembangan. Pegawai memiliki peran sentral dalam mewujudkan visi pembangunan suatu instansi atau perusahaan. Mereka adalah yang menjalankan konsep-konsep yang diperlukan untuk membangun instansi ataupun Perusahaan tersebut. Dengan demikian pegawai memeliki peran yang sangat penting untuk instansi pemerintahan ataupun juga perusahaan swasta.

Kinerja seorang pegawai atau karyawan di dalam suatu organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta adalah suatu hal yang penting guna untuk mengukur sejauh mana pencapaian visi dan misi organisasi telah terpenuhi. Namun untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan kualitas kemampuan pegawai yang sesuai serta didukung oleh optimalisasi sistem kelembagaan organisasi yang subtansial baik dari segi perangkat maupun aturannya. Karena itu dalam setiap organisasi mendesain sedemikian rupa upaya yang perlu dilakukan agar setiap pegawai atau karyawan dapat memiliki kinerja yang optimal dalam menjalankan kerja-kerja organisasi.

Dalam organisasi pemerintahan kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting yang mesti dicapai oleh instansi pemerintahan mulai dari tingkat pusat sampai di daerah. Hal inilah yang menjadi rujukan setiap unit pemerintahan termasuk Kota Pontianak sebagai salah satu kota yang ada di Indonesia. Kemampuan untuk bersaing dengan kota lainnya yang sudah maju akan semakin sulit jika tidak dibarengi dengan kemampuan pegawai pemerintah dalam menjalankan tugas-tugas kepemerintahan. Unit-unit kelembagaan dalam tubuh organisasi pemerintahan di Kota Pontianak harus didorong agar lebih produktif dalam menyukseskan agenda-agenda pembangunan kota.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan masih terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai antara lain tejadi penurunan presentase kehadiran pegawai, kurangnya disiplin kerja oleh pegawai, dan kerjaan yang tidak memenuhi target yang terjadi pada Dinas PUPR Kota Pontianak. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya kerja. Budaya kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara efektif. Budaya kerja mempengaruhi bagaimana cara pekerja berinterkasi didalam instansi atau perusahaan.

Budaya kerja juga merupakan tolak ukur dalam mencapai tujuan dari instansi atau perushaan tersebut. Menurut Gering & Tri (2006) budaya kerja merupakan suatu filosofi yang berlandaskan pada pandangan hidup dan nilai-nilai yang menjadi karakter, kebiasaan, serta pendorong yang diterapkan dalam sebuah kelompok. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam sikap, perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud dalam bentuk kerja. Penerapan budaya kerja di dalam suatu organisasi atau lembaga memiliki makna yang sangat penting, karena dapat mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Dapat disimpulkan budaya kerja merupakan filosofi yang mencakup nilainilai, sikap, dan kebiasaan yang diterapkan dalam suatu kelompok atau organisasi. Budaya kerja ini memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan sikap sumber daya manusia, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam suatu lembaga atau organisasi. Kesimpulannya, budaya kerja memiliki kekuatan untuk menyatukan orang melalui berbagi ide, menginspirasi pemikiran orisinil, dan mendorong kolaborasi anggota yang positif, yang semuanya berdampak pada kinerja anggota individu. Kantor Dinas PUPR Kota Pontianak menerapkan budaya kerja yang baik demi kelangsungan instansi atau perusahan juga pegawai yang bekerja disana. Akan tetapi masih ditemukan beberapa masalah masalah terkait budaya kerja. Hasil wawancara dengan salah satu pegawai disana mereka merasakan adanya komunikasi yang kurang baik.

Contohnya ketika ada anggota tim yang bermasalah dan keluar dari tim tersebut anggota baru yang masuk untuk menggantikan pegawai yang bermasalah di tim

yang merupakan kenalan dari orang yang bermasalah sebelumnya, maka akan terkena imbas dari masalah orang sebelumnya. Berupa intimidasi dari yang bermasalah dengan orang yang sebelumnya. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sarah (2019) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Terlepas dari budaya kerja yang ada pada institusi ataupun perusahaan juga harus memiliki kemampuan untuk membangun lingkungan kerja yang dapat menciptkan tindakan disiplin kerja pada pegawai.

Menurut Mondy (2008) disiplin menunjukkan kehadiran tim kerja sejati dalam perusahaan dan merupakan contoh perilaku karyawan yang terkendali dan teratur. Tindakan disiplin juga berarti memberlakukan sanksi kepada pegawai yang tidak memenuhi standar yang merupakan salah satu jenis pelatihan untuk menegakkan peraturan di dalam organisasi. Disiplin kerja sangat penting untuk pengembangan institusi atau perusahaan, karena sangat membantu dalam menginspirasi para pegawai untuk menyelesaikan tugas baik secara individu maupun dalam kelompok secara disiplin. Disiplin juga membantu para pegawai untuk mengikuti dan memilih kebijakan, proses, dan norma saat ini, yang meningkatkan kinerja mereka. Penyebab paling sering dari tindakan disipliner kadang-kadang adalah ketidaktahuan pegawai tentang aturan, proses, dan kebijakan yang ada.

Salah satu bentuk langkah yang dilakukan untuk permasalahan ini adalah pihak manajemen memberikan pegawainya sesi orientasi agar tidak terjadi yang namanya miskonsepsi. Kasus yang terjadi di Dinas PUPR Kota Pontianak masih banyak ditemukan sikap indisipliner yang diterapkan beberapa pekerja contohnya telat saat turun lapangan bersama tim, dan absen dengan alasan yang berulang tanpa ada bukti kejelasannya. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sasti (2017) bahwa terdapat pengaruh yang antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar.

Selain itu variable yang termasuk penting dalam menunjang kinerja pegawai dalam bekerja adalah kompensasi. Kompensasi adalah cara manajemen meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para para pegawai didalam perusahaan maupun institusi. Selain itu, Hasibuan (2013) mendefinisikan kompensasi langsung maupun tidak langsung merupakan pendapatan dalam bentuk

uang, dan barang yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Dalam pengertian ini kompensasi meliputi bermacam-macam penghargaan yang didapat pegawai atas pekerjaan yang dilakukan mereka, oleh institusi atau perusahaan yang berikan.

Imbalan yang diterima karyawan dibagi menjadi dua macam yaitu, imbalan yang bersifat finansial dan non finansial yang tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Dalam hal ini kompensasi yang diterima pegawai Dinas PUPR juga kadang kadang masih mengalami kendala, kendala yang diterima berupa keterlambatan pembayaran gaji pegawai honorer yang disebabkan terkait anggaran kantor yang akan dikeluarkan terhadap pengajuan gaji pekerja oleh kepala divisi yang diterima kepala dinas. Juga gaji yang keluar saat hari libur akan ditunda penerimaan gaji kinerja saat hari kerja dimulai. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sasti (2017) bahwa terdapat pengaruh yang antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar.

Dinas PUPR Kota Pontianak merupakan kantor dinas milik pemerintah yang berada pada Kota Pontianak. Kedudukan Dinas PUPR Kota Pontianak merupakan salah satu di antara beberapa dinas yang ada pada Provinsi Kalimantan Barat dan juga bagian integral dari pemerintah Kota Pontianak yang berkedudukan di bawah tanggung jawab Walikota Pontianak dalam menjalankan peran strategisnya, khususnya dalam bidang sumber daya air, bidang bina marga, bidang cipta karya dan jasa konstruksi, bidang tata ruang dan pengendalian, bidang pertamanan dan pengembangan sistem persampahan. Berikut data pegawai tahun 2024 pada masing-masing bidangnya:

Tabel 1.1

Data Pegawai Tahun 2024

Tahun	**Pegawai Dinas PUPR Kota Pontianak**					
2024	Bidang Sumber Daya Air	Bidang Bina Marga	Bidang Cipta Karya	Bidang Tata Ruang	Bidang Pertamanan	UPTD Alat Berat
	22	23	40	30	37	18
Total Pegawai Dinas PUPR Kota Pontianak						**170**

Terdapat data perkembangan presentase kehadiran pegawai yang digabungkan dengan nilai kerjanya dari tahun 2021-2023 sebagai berikut:

Tabel 1.2

Data Perkembangan Presentase Kehadiran Pegawai Yang Digabungkan Dengan Nilai Kinerja Pegawai Kantor PUPR Kota Pontianak Tahun 2021-2023

Tahun	**Jumlah Pegawai (orang)**	**Jumlah Hari Kerja**	**Persentase Kehadiran Pegawai**
2021	329	237	84,63
2022	336	240	84,06
2023	345	252	85,10
	Rata-rata		84,60

Bedasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa presentase kehadiran pegawai pada tiga tahun belakangan bersifat fluktuasi meningkat dan menurun, yaitu presentase kehadiran tertinggi pada tahun 2023 sebesar 85,10% dan presentase terendah terjadi pada tahun 2022 sebesar 84,06% dan memperoleh rata-

rata presentase sebesar 84,60%. Dapat diartikan bahwa daftar kehadiran pegawai pada tiga tahun belakangan belum mencapai 100%. Bedasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul: **"Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PUPR Kota Pontianak"**

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Berbagai permasalahan muncul yang dapat di identifikasi oleh penulis yaitu terjadinya penurunan kinerja pegawai antara lain tejadi penurunan presentase kehadiran pegawai, kurangnya disiplin kerja oleh pegawai, dan kerjaan yang tidak memenuhi target yang terjadi pada Dinas PUPR Kota Pontianak.

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan pernyataan masalah yang dijelaskan di atas, maka dapat disampaikan pernyataan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Pontianak?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Pontianak?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Pontianak?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, pernyataan masalah dan pernyataan penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja teterhadap kinerja pegawai
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai

1.4 Kontribusi Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah teori manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan budaya kerja, disiplin kerja, kompensasi dan mengembangkan wawasan berpikir yang kreatif dan kritis terhadap permasalahan yang terdapat pada Dinas PUPR Kota Pontianak. Selain itu dapat memberikan pengetahuan mengenai permasalahan yang terjadi di institusi ataupun perusahaan terutama mengenai budaya kerja, disiplin kerja, dan kompensasi. Selain itu juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengembangan peneliti selanjutnya dengan variabel lebih banyak.

1.4.2 Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Dinas PUPR Kota Pontianak mengenai permasalahan yang terjadi pada karyawan sehingga dapat mengatasi permasalahan yang ada terutama dalam mengelola budaya kerja, disiplin kerja, dan kompensasi agar dapat meningkatkan kinerja pada pegawai. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan untuk meneliti permasalahan yang terjadi dalam Dinas PUPR Kota Pontianak terutama yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan untuk menambah pengalaman, mengembangkan wawasan berpikir dan sebagai bahan masukan serta informasi mengenai permasalahan-permasalahan yang sering terjadi di dunia kerja.

1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian

Sejarah Dinas Pekerjaan Umum (PU) sudah ada sejak sebelum tahun 1969. Dinas ini dulu menggabungkan fungsi Dinas Kebersihan, Dinas Kebakaran, Dinas Tata Kota, dan Dinas Pekerjaan Umum. Namun, seiring perkembangan pemerintahan kota, fungsi Dinas Kebersihan dan Dinas Kebakaran dipisahkan, sehingga Dinas Pekerjaan Umum saat itu hanya menangani tata kota dan pekerjaan umum saja. Lokasi kantor pertama kali terletak di Jalan Gajah Mada yang sekarang sudah menjadi Pasar Flamboyan.

Kemudian pada tahun 1983 lokasi kantor pindah ke Jalan Ayani di seberang Gedung Kartini. Seiring dengan perkembangan kota yang terus berlanjut, kebutuhan akan penanganan fisik dan perencanaan pun semakin meningkat. Pada tahun 1987 fungsi pengelolaan kota dibagi menjadi dua yaitu Dinas Tata Kota, dan Dinas Pekerjaan Umum. Pada tahun 1999-2008 fungsi Dinas Kebakaran digabungkan kembali. Pada saat itu nama dinas tersebut adalah Dinas Prasarana Kota Pontianak. Oleh perubahan sistem Satuan Organisasi Perangkat Daerah (SOPD) berdasarkan Peraturan Walikota (PERWA) Nomor 38 Tahun 2008, tentang susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak. Sebutan untuk Dinas ini kembali menjadi Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak.

Subdin Kebakaran dipisahkan dari Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak menjadi Dinas tersendiri melalui PERWA Nomor 20 Tahun 2010 tentang perubahan atas PERWA Nomor 38 Tahun 2008, tentang susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak. Pada tahun 2016 sebagian fungsi Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Perumahan Kota Pontianak bergabung ke Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak berdasarkan PERWA Pontianak Nomor 69 tahun 2016 tentang kedudukan, sruktur organisasi, tugas pokok, fungsi, uraian tugas dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pontianak. Sebutan untuk Dinas ini menjadi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pontianak sampai sekarang.

Tugas pokok Dinas PUPR Kota Pontianak sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Pontianak Nomor 7 Tahun 2016 tentang pembentukan, dan susunan perangkat daerah. Serta PERWA Pontianak nomor 69 Tahun 2016 tentang kedudukan, struktur organisasi, tugas pokok, fungsi, uraian tugas dan Tata Kerja Dinas PUPR Kota Pontianak adalah sebagai berikut Dinas PUPR mempunyai tugas pokok membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, dan tugas pembantuan di bidang PUPR. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut diatas, Dinas PUPR menyelenggarakan fungsi:

A. Perumusan kebijakan dibidang PUPR;

B. Pelaksanaan kebijakan dibidang PUPR;
C. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang PUPR;
D. Pelaksanaan administrasi Dinas PUPR; dan
E. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Dinas PUPR.