**Pengaruh Kompensasi dan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman (PRKP) Kabupaten Karawang**

**1Orce Kabunggul, 2Mohammad Makbul, 3Muh. Alfian**

1,2,3 Universitas Teknologi Surabaya, Indonesia

Alamat: Jl. Balongsari Praja V/1, Tandes, Surabaya, Jawa Timur

*Korespondensi penulis:*

[*orcekabunggul@gmail.com*](mailto:orcekabunggul@gmail.com)

***Abstract****. This research at the Public Housing and Settlement Area Service (PRKP) Karawang Regency, Identification of research problems Compensation is not in accordance with performance. (X1), service quality has not met expectations. (X2), Inadequate facilities and infrastructure. (X2), Have not reached standardization of performance. (Y) and Less Effective Employee Performance. (Y) so the problem is whether there is an effect of salary levels and employee performance on service quality at the Public Housing and Settlement Area Service (PRKP) Karawang Regency, then the benefits for postgraduate students can be used as a reference for further research. Employee Salaries and Performance on Service Quality at the Public Housing and Settlement Area Office (PRKP) of Karawang Regency. Quantitative research methods by observation and distributing online questionnaires to respondents, Data Analysis by Collecting data on the first Primary and secondary model analysis, Data reduction, Data presentation, Drawing conclusions. combined the two indicators in accordance with the hypothesis. In this test, it can be seen that Compensation (XI) and Service Quality (X2) have a significant effect on Employee Performance. Based on the conclusions and consequences described, the author intends to improve the compensation variable X1 and Service Quality Variable (X2) if you want to increase employee performance variable (Y).*

***Keywords****: Compensation, Service Quality, Employee Performance*

**Abstrak**. Penelitian ini di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman (PRKP) Kabupaten Karawang, Identifikasi masalah penelitian Kompensasi tidak sesuai dengan kinerja. (X1), Kualitas pelayanan belum sesuai dengan harapan. (X2), Sarana dan prasarana belum memadai. (X2), Belum mencapai standarisasi kinerja. (Y) dan Kinerja Pegawai Kurang Efektif. (Y) sehingga permasalah Apakah ada Pengaruh Tingkat Gaji dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman ( PRKP ) Kabupaten Karawang, maka manfaatnya Untuk Mahasiswa pascasarjana laporan penelitian dapet dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya Dan yang menjadi tujuan Apakah ada Pengaruh Tingkat Gaji dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman ( PRKP ) Kabupaten Karawang. Metode penelitian kuantitatif dengan observasi dan menyebarkan kuesioner online ke responden, Analisis Data dengan Pengumpulan data pada analisis model pertama Primer dan sekunder, Reduksi data, Penyajian data, Penarikan Kesimpulan. digabungkan kedua indikator tersebut sesuai dengan hipotesis. Dalam pengujian tersebut terlihat bahwa Kompensasi (XI) dan Kualitas Pelayanan (X2)berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Berdasarkan kesimpulan dan konsekuensi yang dijelaskan Penulis bermaksud memperbaiki variabel kompensasi X1 dan Variabel Kualitas Pelayanan (X2) jika ingin meningkatkan variable Kinerja pegawai (Y).

**Kata kunci**: Kompensasi , Kualitas Pelayanan, Kinerja Pegawai

1. **LATAR BELAKANG**

Berbicara tentang sumber daya manusia dalam organisasi selalu berkaitan dengan masalah kepegawaian. Untuk mencapai tujuan tersebut dalam organisasi, model pengembangan kepegawaian yang paling tepat saat ini adalah pengembangan kepegawaian berbasis kompetensi. Model pengembangan pribadi ini bertujuan pada kompetensi individu, yaitu. karakteristik yang melatar belakangi orang tersebut dan terkait dengan efisiensi kinerja individu. merupakan sesuatu yang sangat penting dan mempengaruhi jalannya organisasi. Kualitas pelayanan menunjukkan tingkat keberhasilan organisasi, oleh karena itu diperlukan langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan dan penghargaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Keterkaitan sumber daya manusia dengan masalah ketenagakerjaan diatur dalam UU RI No. 5 Tahun 2014 tentang Mesin Sipil Pemerintah, yang lebih dipertegas dalam Bab VI Pasal 21 UU RI. Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Hak dan Kewajiban PNS, yang berbunyi: “PNS berhak: a) gaji, tunjangan dan fasilitas; b. cuti berbayar; c. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; yaitu Perlindungan; dan e. Keterampilan pemrograman." Saat melakukan pekerjaan tertentu, seseorang tentu mengharapkan hasil atau gaji atas pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan harus diberi penghargaan atas partisipasinya untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan mereka sendiri. Oleh karena itu, itu adalah jelas bahwa reward-result biasanya diberikan sebagai kompensasi untuk menghasilkan reward dan pengaruh kualitas pelayanan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman (PRKP) Kabupaten Karawang Kompensasi tidak hanya gaji, Gaji juga termasuk Insentif/insentif juga Tunjangan. program pelayanan yang dapat meningkatkan produktivitas.

Oleh karena itu, dalam hal gaji, penting agar gaji yang diterima karyawan dapat mendorong atau memotivasi kerja keras dan motivasi hidup. Konsistensi internal mengacu pada konsep gaji relatif dalam suatu organisasi. Konsistensi eksternal, di sisi lain, mengacu pada tingkat relatif dari struktur gaji dalam organisasi dibandingkan dengan struktur gaji yang diterapkan di luar organisasi. Tidak jauh berbeda, Simamora (2006;541) juga mencatat bahwa kompensasi finansial mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi, karena kompensasi berdampak kuat pada kepuasan kerja, motivasi kerja, produktivitas, pergantian staf, dan proses organisasi lainnya. Gaji mempunyai arti yang dalam bagi seorang pekerja yaitu sesuatu yang dapat mempengaruhi taraf hidup pekerja dan keluarganya. Dengan demikian jelaslah bahwa untuk menciptakan kualitas pelayanan tingkat gaji dan kesejahteraan pegawai dalam suatu organisasi yang termasuk di dalamnya adalah Pemerintah Kabupaten Karawang (PRKP) Kabupaten Karawang membutuhkan remunerasi yang memadai berupa gaji bagi setiap pegawai di kantor tersebut. Memotivasi kerja karyawan di lingkungan kantor.

Kinerja pegawai merupakan hasil yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya juga baik. Dengan kinerja pegawai yang tinggi diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya tujuan organisasi sulit atau tidak mungkin tercapai jika pegawai tidak berkinerja dengan baik, sehingga mereka juga tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Mangkunegara, 2007;68). Sudah menjadi fakta umum bahwa pegawai adalah manusia biasa yang memiliki kebutuhan khusus yang diharapkan oleh organisasi atau instansi tempat mereka bekerja. Menurut Mathis & Jackson (2006;114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menggerakkan mereka untuk bertindak. Umumnya, orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan mereka. Munandar (2001) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan memotivasi seseorang untuk terlibat dalam berbagai kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Di sisi lain, dari perspektif positif atau statis, motivasi dipandang sebagai kebutuhan dan juga sebagai pendorong untuk bergerak, mengarahkan potensi dan karya manusia ke arah yang diinginkan.

Pelayanan publik dapat diartikan sebagai melayani (melayani) kebutuhan individu atau masyarakat yang berkepentingan dengan organisasi menurut prinsip dan prosedur yang telah ditetapkan. Pengertian lain dari pelayanan publik adalah pelayanan pemerintah yang memenuhi kebutuhan dasar dan hak sipil setiap warga negara atas barang, jasa, dan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Pelayanan Publik Pasca Sinambela (2022;5) adalah setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah untuk sejumlah orang, semuanya terlibat dalam kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kelompok atau unit, yang memberikan kepuasan meskipun hasilnya tidak terkait secara fisik dengan produk.

Menurut Undang-Undang Pelayanan Publik No. 25 Tahun 2009 Republik Indonesia, pelayanan publik adalah kegiatan yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan pelayanan menurut peraturan perundang-undangan atas barang, jasa, atau pelayanan administrasi yang disediakan oleh pelayanan publik kepada setiap warga negara dan penduduk. Penawar Sementara itu, menurut Keputusan Menteri Perizinan Aparatur Negara Nomor:/KEP//25/M.PAN/2/2014, pelayanan publik adalah segala upaya penegakan yang dilakukan oleh penyelenggara pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan pelayanan. dan sehubungan dengan pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Menurut J. Supranto, kualitas pelayanan merupakan hasil yang harus dicapai dan dilaksanakan melalui tindakan. Di mana aksinya kecil dan mudah dilewatkan, tetapi bisa dirasakan dan diingat. Menurut ekonom Philip Kotler, kualitas layanan adalah layanan yang diberikan seseorang kepada orang lain. Kegiatan ini dapat berupa kegiatan yang tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan barang atau orang. Jadi, kualitas pelayanan berarti derajat keberhasilan pelayanan bagi penerimanya, sedangkan kepuasan penerima pelayanan tercapai ketika penerima menerima pelayanan yang diharapkan. Sehubungan dengan penelitian tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh tingkat gaji dan kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan di Dinas Perumahan dan Permukiman (PRKP) Kabupaten Karawang.

1. **KAJIAN TEORITIS**
2. Variabel kompensasi X1:

Menurut Badriyah (2015:164) Ukuran dan indikator kompensasi dibagi menjadi: (1) Gaji (2) Insentif (3) Bonus (4) Kompensasi (5) Layanan dan (6) Asuransi..

Menurut PP No 35 Tahun 2021, ketentuan turunan UU Cipta Kerja yang ditegaskan secara tertulis Pasal 15, yaitu: Pemberi kerja wajib membayar kompensasi kepada pekerja yang memiliki pekerjaan waktu tertentu (PKWT). Imbalan dibayarkan pada akhir PKWT. Kompensasi mengacu pada semua hasil keuangan dan manfaat material yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja.

1. Semua pembayaran tunai
2. Barang atau komoditas

Apa pun yang digunakan untuk memberi penghargaan finansial kepada karyawan Kompensasi sangat penting bagi individu untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, sosial dan prestise. Kesesuaian dan keadilan kompensasi sangat penting karena ketika karyawan merasa diperlakukan tidak adil, maka akan mendorong terjadinya konflik.

1. Variabel kualitas layanan X2:

Pemerintah memiliki UU No. 25 Tahun 2009 tentang Aparatur Sipil Negara. Definisi service quality atau kualitas pelayanan berfokus pada pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta ketepatan penyampaiannya untuk menyeimbangkan harapan pelanggan. Berikut beberapa definisi kualitas pelayanan menurut Wyckoff (1984) adalah sebagai berikut: Kualitas layanan adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengelolaan tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi harapan pelanggan.

1. Variabel kinerja pegawai Y:

Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 mengatur tentang kegiatan penilaian PNS. Hal tersebut merupakan implementasi dari ketentuan Pasal 78 UU Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2014. Pada 26 April 2019, Presiden Joko Widodo menandatangani Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil ( PNS) atau sekarang dikenal sebagai ASN. Efisiensi adalah konsep multidimensi. Pada tingkat paling dasar, Borman & Motowidlo (1993) membedakan antara tugas dan kinerja kontekstual. Kinerja tugas mengacu pada kemampuan individu untuk melakukan aktivitas yang berkontribusi pada organisasi. Kontribusi ini bisa langsung atau tidak langsung. Efektivitas kontekstual mengacu pada kegiatan yang tidak berkontribusi pada inti teknis tetapi mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis di mana tujuan organisasi dikejar. Kinerja kontekstual tidak hanya mencakup perilaku seperti membantu rekan kerja atau menjadi anggota organisasi yang dipercaya, tetapi juga memberikan saran untuk memperbaiki metode kerja. Setelah Fadel (2009;195) ada beberapa faktor dalam mengukur efisiensi, yaitu:(1) Pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi (2) Kebaruan (3) Kecepatan kerja (4) Ketepatan kerja (5) Kerjasama.

1. **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertempat di Biro Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (PRKP) di Kabupaten Karawang. Kajian ini mengumpulkan informasi tentang topik penelitian terkait kompensasi, kualitas pelayanan dan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman (PRKP) di Kabupaten Karawang. Sumber data

Penelitian ini berasal dari data primer, yaitu sumber data yang dikumpulkan secara langsung atau pribadi oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner online. Sumber utama informasi adalah observasi dan banyak metode lainnya. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari website. Departemen Struktur Kelembagaan.

1. Teknik Pengumpulan Data

**Observasi**

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara mencatat secara sistematis tingkah laku subjek (orang), objek (objek), atau kejadian tanpa menanyakan atau berkomunikasi dengan subjek. Observasi mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan mengamati atau kondisi perilaku atau nonperilaku (Sanusi, 2017;111). sehingga dalam penelitian ini observasi dilakukan sehubungan dengan pekerjaan kantor yang terus menerus atau selama jam kerja.

**Kuesioner online**

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang diajukan kepada staf Biro Perumahan dan Permukiman (PRKP) Kabupaten Karawang yang berjumlah 33 orang. Pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang tidak memerlukan penjelasan lebih lanjut.

Kuesioner K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kepuasan kerja karyawan berupa pertanyaan online yang dijawab oleh responden. Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert, karena skala likert mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017:93) Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner. Setiap alternatif jawaban dalam kuesioner diberi bobot.

Tes menggunakan "skala Likert" yang dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 2.1. (Skala Likert)

|  |  |
| --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Pengukuran** |
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

*Sumber: Olahan Oleh Peneliti*

1. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data digunakan setelah peneliti memperoleh informasi dan pengetahuan tentang hasil pengisian kuesioner. Analisis data melibatkan pengujian validitas dan reliabilitas untuk mengetahui kekuatan dan signifikansi hubungan antara variabel independen dan dependen, dan memeriksa tanda, besaran dan signifikansi hubungan antara kedua variabel. Dalam penelitian ini, proses analisis data dijelaskan sebagai berikut:

**Analisis Kualitas Data**

* + - * 1. Uji Validitas.

Uji validitas dapat digunakan untuk mengetahui keakuratan angket umum Mundir (2012), jika hasil perkalian/koefisien momen pearson (r-hitungan) lebih besar dari r-tabel, maka soal lolos uji validitas. Sebaliknya, jika jumlah r kurang dari larik r, kueri gagal dalam uji validitas. Setelah ditentukan nilai koefisien validitas setiap item, hasil di atas dibandingkan dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 5 % dan taraf signifikansi 1% dengan df N-2. Jika Thitung Tabel maka koefisien validitas butir soal pada taraf signifikansi yang dipakai.

* + - * 1. UjiReliabilitas**.**

Tes ini menunjukkan seberapa konsisten satu meter ketika dijalankan dua kali atau lebih untuk gejala yang sama. Menurut Ananda & Fadhli (2018), variabel independen dan dependen lulus uji reliabilitas jika nilai cronbach alpha variabel independen dan dependen lebih besar atau sama dengan 0,6. Sebaliknya, jika Cronbach alpha variabel independen dan dependen kurang dari 0,6, maka variabel independen dan dependen gagal dalam uji reliabilitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang menguji besarnya hubungan sebab akibat antara variabel sebab akibat. Variabel Akibatnya, faktor penyebab biasanya dilambangkan X, juga dikenal sebagai prediktor, sedangkan variabel efek dilambangkan Ya, juga dikenal sebagai respon. Beberapa fungsi analisis regresi linier untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas.Pada umumnya rumus sederhana persamaan regresi linier adalah Ya+bl x 1 b2 x 2. Sedangkan untuk mencari nilai koefisien regresi dapat dilakukan sesuai dengan output tabel koefisien.

1. UjiNormalitas

Uji normalitas Menurut Ghozali (2013), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel perancu atau residual regresi dalam model regresi berdistribusi normal. Seperti diketahui, uji-t dan uji-F mengasumsikan bahwa residual mengikuti distribusi normal, dan jika asumsi ini dilanggar, uji statistik tidak valid untuk ukuran sampel yang kecil.

1. Uji-F

Menurut Ghozali (2013), uji F-statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen uji-F.

1. Uji T

Uji-t Menurut Ghazalı (2013), uji-t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk uji-t statistik, kriteria pengujian hipotesis parsial (uji-t) adalah sebagai berikut:

1. Jika probabilitas signifikansi > a = 0,05 berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
2. Jika probabilitas signifikansi ≤ a = 0,05 berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
3. Jika t hitung < t > maka nilai t tabel berarti variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji-t dikenal sebagai uji parsial, yang menguji pengaruh setiap variabel independen secara terpisah pada variabel tertentu. Ini dapat dilakukan dengan membandingkan skor-t dengan tabel-t atau melihat kolom signifikansi untuk setiap skor-t, proses uji-t identik dengan uji-F (lihat perhitungan SPSS untuk koefisien regresi/entry lengkap model). Atau bisa diganti dengan metode pengujian langkah demi langkah.
4. Teknik Validitas

Triangulasi menurut Sugiyono (2013, hlm. 274) terdiri dari tiga jenis, yaitu triangulasi Sumber, segitiga teknis dan triangulasi waktu. Teknik validasi data yang digunakan Semua jenis triangulasi digunakan dalam penelitian ini. Triangulasi sumber dilakukan Meninjau data dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data, setelah itu informasi yang diperoleh kemudian dianalisis menuju suatu kesimpulan yang kemudian dibuat disajikan bersama dengan sumber data di antara mereka sendiri, teknik survei Data dibuat dengan menggunakan berbagai teknik observasi, kuesioner online dan dokumentasi, kepada sumber yang sama, kemudian setelah data memenangkan analisis untuk kesimpulan dan dibandingkan dengan teknik Pengumpulan data dan triangulasi waktu lainnya Setiap waktu ada syaratnya berbeda, sehingga jawaban yang dihasilkan adalah data yang berbeda mencocokkan hasil jawaban. Jika jawabannya berbeda lain kali sebelum itu kita evaluasi dimana bentuk persamaannya dan cek apa jawabannya tepat dalam proses pendataan.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**
2. A black screen with white text

   Description automatically generated**Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Gambar 4.1.

Bagan susunan organisasi dinas perumahan rakyat dan kawasan permukiman kabupaten karawang

1. **Karakteristik Koresponden**

Adapun deskripsi karakteristik responden dari penelitian ini meliputi nama, jenis kelamin, usia, penghasilan dan pendidikan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 33 orang pegawai.

1. **Data Deskriptif Variabel Penelitian**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Tabel 4.5 Data Deskriptif Statistics | | | | |
|  | | KOMPENSASI | KUALITAS PELAYANAN | KINERJA PEGAWAI |
| N | Valid | 33 | 33 | 33 |
| Missing | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 41.1515 | 39.4242 | 40.4545 |
| Median | | 42.0000 | 38.0000 | 40.0000 |
| Mode | | 43.00 | 37.00a | 65.00 |
| Std. Deviation | | 4.90613 | 8.38909 | 16.66600 |
| Sum | | 1358.00 | 1301.00 | 1335.00 |
| Sumber: Data di olah SPSS 23 | | | | |

Berdasarkan output perhitungan pada tabel 4.7. diketahui bahwa observasi berjumlah 33 yang berarti jumlah sampel N = 33 Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman (PRKP) Kabupaten Karawang. yang terdiri dari Kompensasi, Kualitas Pelayanan, Dan Kinerja Pegawai. Kompensasi memiliki nilai Mean 41.1515 dengan nilai standar deviasi 4.90613 dan nilai Median 42.0000. Nilai mode 43.00 dalam variabel ini dan sum nilai 1358.00. Sementara itu, rata-rata dari kualitas pelayanan dengan nilai 39.4242 dengan Median sebesar 38.0000 lalu nilai Mode 37.00a kemudian nilai dari Sum adalah sebesar 1301.00 dan memperoleh nilai standar deviasi 8.38909. Variabel Kinerja Pegawai mempunyai nilai rata-rata 40.4545 dengan standar deviasi nilai 16.66600 dan Median 40.0000 sedangkan Nilai Mode dalam variabel ini adalah 65.00 dan nilai sum 1335.00.

1. **Uji Validitas dan Uji Reabilitas**

Uji Validitas

Dalam menguji validitas menggunakan Microsoft Excel dengan penelitian ini, hanya menguji 30 responden, dengan demikian dalam pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung> r tabel sebesar 0,361, untuk df=30-2=28, α=0,05, maka butir pertanyaan tersebut valid.

**Tabel 4.6.Hasil Uji Validitas Variabel**

| **No** | **Variabel** | **Jumlah Butir Pertanyaan** | **Valid** | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Jumlah** | **Butir Pertanyaan** |
| 1 | Kompensasi: X1 | 12 | 12 | 1-12 |
| 2 | Kualitas Pelayanan: X2 | 12 | 12 | 12-24 |
| 3 | Kinerja Pegawai: Y | 13 | 13 | 25-37 |

*Sumber data di olah Microsoft Excel*

Uji Reabilitas

**Tabel 4.7. Hasil Uji Reabilitas Variabel**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **rb** | **ri** | **Kategori** |
| 1 | Kompensasi: X1 | 0.54 | 1.63 | Sangat Reliabel |
| 2 | Kualitas Pelayanan: X2 | 0.56 | 1.69 | Sangat Reliabel |
| 3 | Kinerja Pegawai: Y | 1.00 | 3.00 | Sangat Reliabel |

*Sumber Data di olah Microsoft Excel*

1. **Uji Asumsi Klasik (Uji BLUE)**

Model regresi linier berganda *(multiple regression)* dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi kriteria BLUE *(Best Linear Unbiased Estimotor).*

**Uji Normalitas Data**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 4.8 Uji Normalitas**  **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | | | |
|  | | KOMPENSASI | KUALITAS PELAYANAN | KINERJA PEGAWAI |
| N | | 33 | 33 | 33 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 41.1515 | 39.4242 | 40.4545 |
| Std. Deviation | 4.90613 | 8.38909 | 16.66600 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .109 | .099 | .129 |
| Positive | .080 | .099 | .129 |
| Negative | -.109 | -.059 | -.108 |
| Test Statistic | | .109 | .099 | .129 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200c,d | .200c,d | .180c |
| *a. Test distribution is Normal.* | | | | |
| *b. Calculated from data.* | | | | |
| *c. Lilliefors Significance Correction.* | | | | |
| *d. This is a lower bound of the true significance.* | | | | |
| *Data di Olah dari SPSS 23* | | | | |

Dari tabel 4.8 di atas bahwa uji normalitas memperoleh nilai sig 0,200, 0,200 dan 0,180 Jika Sig α < 0,05, maka data berdistribusi normal dengan hasil tersebut nilai Sig 0,200 > 0,05 maka pembuktian ini pada variabel Kompensasi X1, Kualitas Pelayanan X2, dan Kinerja Pegawai Y berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas**  **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 44.459 | 22.357 |  | 1.989 | .056 |  |  |
| Kompensasi | -1.127 | .551 | -.332 | -2.047 | .049 | .901 | 1.110 |
| Kualitas Pelayanan | 1.075 | .322 | .541 | 3.339 | .002 | .901 | 1.110 |
| 1. Dependent Variable: Kinerja Pegawai   *Sumber Data olahan dari SPSS 23* | | | | | | | | |

Pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa semua variabel X1 dan X2 memiliki nilai VIF adalah 1.110 < 10 serta dengan nilai Tolerance 0,901 > 10, ini berarti tidak terjadi multikolinieritas, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji Glejser dengan langkah sebagai berikut. Dari Uji Normalitas di atas, kita telah memiliki variabel Unstandarized Residual (RES\_1), selanjutnya:

Kriteria keputusan uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut: Jika sig. > 0,05, H0 diterima, varians error homogen (tidak ada heteroskedastisitas) Jika sig. < 0,05, H0 ditolak, varians error heterogen (ada heteroskedastisitas)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 4.10 Nilai t- statistics Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Ime | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 5.047 | 12.842 |  | .393 | .697 |  |  |
| Kompensasi | .218 | .316 | .132 | .690 | .496 | .901 | 1.110 |
| Kualitas Pelayanan | -.070 | .185 | -.072 | -.377 | .709 | .901 | 1.110 |
| a. Dependent Variable: Abresid | | | | | | | | |

*Suber data di olah dari SPSS 23*

Diketahui: N= 30, DF=N-1=29 t Tabel (df=29)= 2.045

Kriteria pengujian:

Jika nilai probabilitas signifikan > dari α=5% maka signifikan

**Tidak terdapat Heteros**

Jika nilai probabilitas signifikan < dari α=5% maka signifikan

**terdapat Heteros**

Kesimpulan:

Variabel X1

Nilai Probabilitas sig. 0,496 > dari α=5% maka signifikan

**Tidak terdapat Heteros**

Nilai t hitung= 0,690 < t Tabel= 2.045, berarti **kolerasi tidak signifikan atau tidak terdapat Heteros.**

**Uji Linieritas**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 4.11 Uji Linieritas**  **ANOVA Table** | | | | | | | |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kinerja Pegawai \* Kualitas Pelayanan | Between Groups | (Combined) | 4841.932 | 20 | 242.097 | .718 | .752 |
| Linearity | 1694.757 | 1 | 1694.757 | 5.026 | .045 |
| Deviation from Linearity | 3147.175 | 19 | 165.641 | .491 | .920 |
| Within Groups | | 4046.250 | 12 | 337.188 |  |  |
| Total | | 8888.182 | 32 |  |  |  |

*Sumber data di olah dari SPSS 23*

Sig. F 0,491 > 0,05, maka ada hubungan yang Linear secara signifikan antara variabel Independent dengan variabel dependent sehingga hipotesis tentang hubungan linier dapat diterima.

1. **Uji Hipotesis**

**Uji Regresi Parsial (Uji t)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 4.12 Uji Regresi Parsial (Uji t)**  **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 44.459 | 22.357 |  | 1.989 | .056 |
| Kompensasi | -1.127 | .551 | -.332 | -2.047 | .049 |
| Kualitas Pelayanan | 1.075 | .322 | .541 | 3.339 | .002 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |

*Data di olah spss 23*

Kesimpulan: jadi kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai (-2.047) dan nilai probabilitas-nya sebesar 0,049 , sehingga nilai probabilitas α < 0,05. Hasil penelitian ini menyatakan secara parsial bahwa berpengaruh Kompensasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman (PRKP) Kabupaten Karawang.

Sedangkan Kualitas Pelayanan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena nilai 3.339 sehingga nilai brobabilitasnya 0,002 sehingga nilai probabilitas α < 0,05. Dari hasil penelitian ini menyatakan secara parsial bahwa Kualitas Pelayanan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman (PRKP) Kabupaten Karawang.

**Uji Secara Simultan(Uji F)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 4.13 Uji Regresi Simultan (Uji F) Variabel X1 dan X2**  **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2576.548 | 2 | 1288.274 | 6.123 | .006b |
| Residual | 6311.634 | 30 | 210.388 |  |  |
| Total | 8888.182 | 32 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan, Kompensasi | | | | | | |

*Data di olah dari SPSS*

Jadi hasil nilai F-statistik sebesar 6.123 dan nilai probabilitas sebesar 0,006b sehingga nilai probabilitas α < 0,05. Hasil penelitian ini menyatakan secara simultan bahwa Kualitas Pelayanan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman (PRKP) Kabupaten Karawang.

1. **Uji Koefisien Determinasi (R Square)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Tabel 4.14 Koefisien Determinasi (R Square)  **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .538a | .290 | .243 | 14.50475 |
| a. Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan, Kompensasi | | | | |

*Data di olah dari SPSS 23*

Jadi nilai R Square sebesar 0,290 maka besaran pegaruh variabel independen terhadap dependen Koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi antara variable X terhadap naik turunnya variable Y. Berdasarkan tabel 4.14 tersebut di atas, nilai Adjusted R-square adalah 0,290 × 100% =29 %. Angka tersebut menunjukan bahwa kontribusi pengaruh kompensasi dan kualitas pelayanan terhadap kinerja pegawai sebesar 29 %. Sedangkan sisanya 71% dengan hal tersebut dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

1. **Uji Regresi Linear Berganda**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 4.15 Uji Regresi Linear Berganda**  **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 44.459 | 22.357 |  | 1.989 | .056 |
| Kompensasi | -1.127 | .551 | -.332 | -2.047 | .049 |
| Kualitas Pelayanan | 1.075 | .322 | .541 | 3.339 | .002 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |

*Sumber: data di olah dari SPSS 23*

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Y = a +b1.x1 + b2.x2

= 44,459+( -1,127)+ 1,075

Untuk itu, berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai konstanta (α) Nilai α sebesar 44,459 merupakan konstanta atau keadaan saat variable kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variable lainnya, yaitu variable Kompensasi (X1) dan variable Kualitas pelayanan (X2). Jika variable independent tidak ada akan variable kinerja pegawai tidak mengalami perubahan.
2. Kompensasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) Nilai koefisien regresi X1 sebesar ( -1,127) menunjukan bahwa variable kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Setiap kenaikan 1 satu satuan variable kompensasi akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar ( -1,127) dengan pendapat bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Kualitas Pelayanan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Nilai koefisien regresi X2 sebesar 1,075 menunjukan bahwa variable ini berpegaruh positif terhadap kinerja pegawai, Setiap kenaikan 1 satu satuan variable kualitas pelayanan akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 1.075 dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada hasil analisis dan pembahasan terhadap data yang telah dipaparkan tentang Pengaruh Kompensasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman (PRKP) Kabupaten Karawang, digabungkan kedua indikator tersebut sesuai dengan hipotesis. Dalam pengujian tersebut terlihat bahwa Kompensasi (XI) dan Kualitas Pelayanan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga penulis dapat menarik kesimpulan, sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai (-2.047) dan nilai probabilitas-nya sebesar 0,049 , sehingga nilai probabilitas α < 0,05. Hasil penelitian ini menyatakan secara parsial bahwa berpengaruh Kompensasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman (PRKP) Kabupaten Karawang. Sedangkan Kualitas Pelayanan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena nilai 3.339 sehingga nilai brobabilitasnya 0,002 sehingga nilai probabilitas α < 0,05. Dari hasil penelitian ini menyatakan secara parsial bahwa Kualitas Pelayanan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman (PRKP) Kabupaten Karawang.
2. Nilai F-statistik sebesar 6.123 dan nilai probabilitas sebesar 0,006b sehingga nilai probabilitas α < 0,05. Hasil penelitian ini menyatakan secara simultan bahwa Kualitas Pelayanan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman (PRKP) Kabupaten Karawang.
3. Nilai R Square sebesar 0,290 maka besaran pegaruh variabel independen terhadap dependen Koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi antara variable X terhadap naik turunnya variable Y. Berdasarkan tabel 4.14 tersebut di atas, nilai Adjusted R-square adalah 0,290 × 100% =29 %. Angka tersebut menunjukan bahwa kontribusi pengaruh kompensasi dan kualitas pelayanan terhadap kinerja pegawai sebesar 29 %. Sedangkan sisanya 71% dengan hal tersebut dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.
4. Nilai konstanta (α) Nilai α sebesar 44,459 merupakan konstanta atau keadaan saat variable kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variable lainnya, yaitu variable Kompensasi (X1) dan variable Kualitas pelayanan (X2). Jika variable independent tidak ada akan variable kinerja pegawai tidak mengalami perubahan.
5. Kompensasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) Nilai koefisien regresi X1 sebesar ( -1,127) menunjukan bahwa variable kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Setiap kenaikan 1 satu satuan variable kompensasi akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar ( -1,127) dengan pendapat bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
6. Kualitas Pelayanan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Nilai koefisien regresi X2 sebesar 1,075 menunjukan bahwa variable ini berpegaruh positif terhadap kinerja pegawai, Setiap kenaikan 1 satu satuan variable kualitas pelayanan akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 1.075 dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini

Berdasarkan kesimpulan dan konsekuensi yang dijelaskan di atas Penulis bermaksud memperbaiki variable kompensasi X1 dan Variabel Kualitas Pelayanan (X2) jika ingin meningkatkan variable Kinerja pegawai (Y).

**DAFTAR REFERENSI**

Ananda, R., & Fadhli, M. (2018). *Statistik pendidikan: teori dan praktik dalam pendidikan*.

Borman, W. C. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel Selection in Organizations/Jossey-Bass*.

Fadel, M. (2009). Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah). *PT. Elex Media Komputindo. Jakarta*.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.

Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat*. Jakarta.

Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi, Jakarta*. UI press.

Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.

Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN*. Yogyakarta.

Sinambela, L. P. & S. S. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Wyckoff, D. D. (1984). New tools for achieving service quality. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, *25*(3), 78–91.