



**PENGARUH *HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM* DAN  
*ORGANIZATION CULTURE* SERTA KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN KANTOR PENGAWASAN DAN  
PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA PABEAN C JEMBER**

*THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM,  
ORGANIZATION CULTURE, COMPENSATION ON EMPLOYEES  
PERFORMANCE AT CUSTOMS AND EXCISE SUPERVISION AND SERVICE  
OFFICE CUSTOMS MADYA TYPE C JEMBER*

**SKRIPSI**

Oleh

**Desi Mustikasari**

**NIM 160810201172**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2020**



**PENGARUH *HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM* DAN  
*ORGANIZATION CULTURE* SERTA KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN KANTOR PENGAWASAN DAN  
PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA PABEAN C JEMBER**

*THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM,  
ORGANIZATION CULTURE, COMPENSATION ON EMPLOYEES  
PERFORMANCE AT CUSTOMS AND EXCISE SUPERVISION AND SERVICE  
OFFICE CUSTOMS MADYA TYPE C JEMBER*

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh

**Desi Mustikasari**

**NIM 160810201172**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2020**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI**  
**UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Desi Mustikasari  
NIM : 160810201172  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh *Human Resource Information System* Dan *Organization Culture* Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 15 April 2020

Yang Menyatakan,

Desi Mustikasari

160810201172

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh *Human Resource Information System* Dan  
*Organization Culture* Serta Kompensasi Terhadap Kinerja  
Karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan  
Cukai Tipe Madya Pabean C Jember.

Nama Mahasiswa : Desi Mustikasari  
NIM : 160810201172  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui Tanggal : 31 Maret 2020

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Budi Nurhardjo, M.Si.  
NIP. 19570310 198403 1 003

Drs. Markus Apriono, M.M  
NIP. 19640404 198902 1 001

Mengetahui,  
Koordinator Program Studi S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E., M.M.  
NIP. 19780525 200312 2 002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH *HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM* DAN  
*ORGANIZATION CULTURE* SERTA KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN KANTOR PENGAWASAN DAN  
PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA PABEAN C JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Desi Mustikasari

NIM : 160810201172

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

30 April 2020

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb (.....)**

**NIP. 19630402 198802 1 001**

**Sekretaris : Dra. Susanti Prasetyaningtiyas, M.Si. (.....)**

**NIP. 19660918 199203 2 002**

**Anggota : Dr. Intan Nurul Awwaliyah, S.E., M.Sc. (.....)**

**NIP. 19760508 200212 2 003**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember



**Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.**

**NIP. 19710727 199512 1 001**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji atas limpahan rahmat dan hidayah-Mu Ya Allah SWT, yang selalu memberi kekuatan di dalam selaksa harapan kami. Penulis dengan rasa syukur teramat dalam, mempersembahkan karya tulis ini kepada:

1. Ayah saya tercinta, Bapak Susianto atas sepenggal do'a, perjuangan, pengorbanan harapan suci untuk ananda kecilmu dulu yang kini sudah beranjak dewasa.
2. Ibu saya tercinta, Ibu Ninik Hariningsih atas segala do'a, perjuangan, pengorbanan, nasihat, semangatmu yang luar biasa, dan kasih sayangmu yang tak terhingga kepada anak sulungmu selama ini.
3. Adik-Adik saya tersayang, Devlin WS, Dio Agung P.
4. Seluruh dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang saya banggakan, atas semua dedikasi serta inspirasi dalam menuntut ilmu di bangku perkuliahan ini. Tak lupa semua guru yang telah membimbing saya dari TK sampai SMA.
5. Kepada sahabat- sahabat saya yang mendukung dan memberi warna di kampus tercinta CEGENX (Milla Ayu Kartikasari, Ersalina Saufika, Novi Nanda Sari), Dyah Ayu Anggraini, Aditya Ramadhan, Fauzul Kabiir Achmad, Alvin Martawanda, Vetama. Keluarga Kelas International 8, Keluarga KKN Bukor.
6. Teman-teman seangkatan Manajemen Tahun 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**MOTTO**

“Hidup ini seperti sepeda. Agar tetap seimbang, teruslah bergerak.”

*(Albert Einstein)*

“If I try my best and fail, well, I’ve tried my best.”

*(Steve Jobs)*

“ Be the best version everyday”

*(Desi)*



## RINGKASAN

Pengaruh *Human Resource Information System* Dan *Organization Culture* Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember; Desi Mustikasari; 160810201172; 2020; 91 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Perkembangan teknologi di Indonesia merupakan salah satu yang mempengaruhi perubahan kinerja suatu individu di dalam organisasi. Segala sesuatu dituntut untuk dikerjakan secara cepat, praktis, efisien, dan dapat dipertanggung jawabkan. Pada penelitian ini memfokuskan pada permasalahan yang ada pada bidang Bea dan Cukai khususnya di Kabupaten Jember, meski baru dibuka pada tahun 2018 kurang dari lima tahun namun kantor ini sudah memiliki reputasi yang baik. Selain itu, wilayah ini dipilih sebab adanya perkembangan ekonomi yang pesat diperoleh dari sektor pertaniannya.

Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember beroperasi sebagai bentuk layanan dan pengawasan keluar masuknya barang dari dalam maupun yang diterima dari luar negeri, maka barang yang diperjualkan dan di kirim keluar dapat terkontrol sehingga dapat mencegah adanya barang-barang ilegal yang dapat membahayakan masyarakat. Kantor ini dipilih sebagai objek penelitian dikarenakan menggunakan sistem informasi sumber daya manusia di dalam kegiatan kerjanya, dan menjalankan norma-norma dan nilai didalam budaya organisasinya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Human Resource Information System*, *Organization Culture*, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Bea dan Cukai Jember. Menggunakan variabel *Human Resource Information System*, *Organization Culture*, Kompensasi sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikatnya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang meneliti tentang tanggapan karyawan dengan menggunakan data responden sebanyak 40 orang. Setelah itu data di uji instrumennya untuk membuktikan data valid dan reliabel setelah itu dilanjutkan dengan menganalisis data responden untuk mengetahui hasil akhir. Penelitian menggunakan analisis regresi linear, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Human Resource Information System*, *Organization Culture*, Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Bea dan Cukai Jember.



## SUMMARY

**The Influence Of Human Resource Information System, Organization Culture, Compensation On Employees Performance At Customs And Excise Supervision And Service Office Customs Madya Type C Jember;** Desi Mustikasari; 160810201172; 2020; 91 Pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

The development of technology in Indonesia is one phenomenon that affects changes in the performance of an individual in the organization. Everything is demanded to be done quickly, practically, efficiently, and can be accounted for. In the discussion this research focuses on the Customs and Excise field which is an important institution in Indonesia, especially in Jember Regency. Jember Regency was chosen as Service Office Customs Madya Type C Jember, this is supported by the rapid economic development obtained from the agricultural sector.

Customs and Excise Supervision and Service Office of the Type C Customs in Jember operates as a form of service and supervision of the entry and exit of goods from within and received from abroad, so that goods sold and sent out can be controlled and can prevent the existence of illegal goods that can endanger the community. This office was chosen as the object of research because it uses the human resource information system in its performance activities, implementing norms and values in the culture of the organization.

This study uses Human Resource Information System, Organization Culture, Employee Compensation as the independent variable and Employee Performance variables as the dependent variable. The purpose of this study was to analyze the influence of the Human Resource Information System, Organization Culture, Compensation for Employee Performance at the Service Office Customs Madya Type C Jember. This research is a quantitative study which examines employee responses using 40 respondents' data. After that the data is tested on the instrument to prove valid and reliable data after that it is continued by analyzing the respondent's data to find out the final results. The study uses linear regression analysis, the results of this study indicate that the variable Human Resource Information System, Organization Culture, Compensation significantly influence Employee Performance at the Service Office Customs Madya Type C Jember.

## PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan barokah, rahmat dan kelancaran dalam penulisan Skripsi yang berjudul “Pengaruh *Human Resource Information System* Dan *Organization Culture* Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember.” Skripsi ini disusun agar memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulisan laporan ini tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Dr. Ika Barokah S, S.E., M.M., selaku Koordinator program studi S1 Manajemen Universitas Jember.
4. Drs. Budi Nurhardjo, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I dan Drs. Markus Apriono, M,M, selaku Dosen Pembimbing II.
5. Dosen Penguji saya Drs. Nyoman Gede Krisnabudi, M.Agb, Dra. Susanti Prasetyaningtiyas, M.Si, Dr. Intan Nurul Awwaliyah, S.E., M.Sc.
6. Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan terbaik selama masa perkuliahan.
7. Seluruh Civitas Akademik dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Bisnis Universitas Jember.
8. Seluruh Staf dan Karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember

Penulis menyadari masih banyak keterbatasan dan kurang sempurnanya Skripsi ini, Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan ilmu bagi yang membacanya.

Jember, 30 April 2020

Penulis

**DAFTAR ISI**

<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>JUDUL SKRIPSI</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>ix</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Tinjauan Teori.....	9
2.1.1 <i>Human Resource Information System</i> .....	9
2.1.2 <i>Organization Culture</i> (Budaya Organisasi) .....	12
2.1.3 Kompensasi .....	14
2.1.4 Kinerja.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu .....	18
2.3 Kerangka Konseptual .....	22
2.4 Hipotesis.....	23
2.4.1 Pengaruh <i>Human Resource Information System</i> terhadap Kinerja .....	23
2.4.2 Pengaruh <i>Organization Culture</i> (Budaya Organisasi) terhadap Kinerja .....	24
2.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan .....	24
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>25</b>

3.1 Rancangan Penelitian .....	25
3.2 Populasi dan Sampel .....	25
3.2.1 Populasi.....	25
3.2.2 Sampel.....	25
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	25
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	26
3.5 Identifikasi Variabel.....	27
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	27
3.6.1 <i>Human Resource Information System</i> .....	27
3.6.2 <i>Organization Culture</i> .....	28
3.6.3 Kompensasi .....	29
3.6.4 Kinerja.....	29
3.7 Skala Pengukuran Variabel .....	30
3.8 Metode Analisis Data .....	30
3.8.1 Uji Instrumen .....	30
3.8.2 Uji Normalitas Data .....	32
3.8.3 Analisis Regresi Linier berganda .....	32
3.8.4 Uji Asumsi Klasik .....	33
3.8.5 Uji Hipotesis.....	33
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah .....	35
<b>BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	38
4.1.1 Profil Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember .....	38
4.1.2 Visi dan Misi Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember .....	39
4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember .....	39
4.2 Deskriptif Statistik Data Dan Variabel Penelitian .....	40
4.2.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden .....	40
4.2.2 Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	41
4.2.3 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	42
4.3 Hasil Analisis Data.....	42

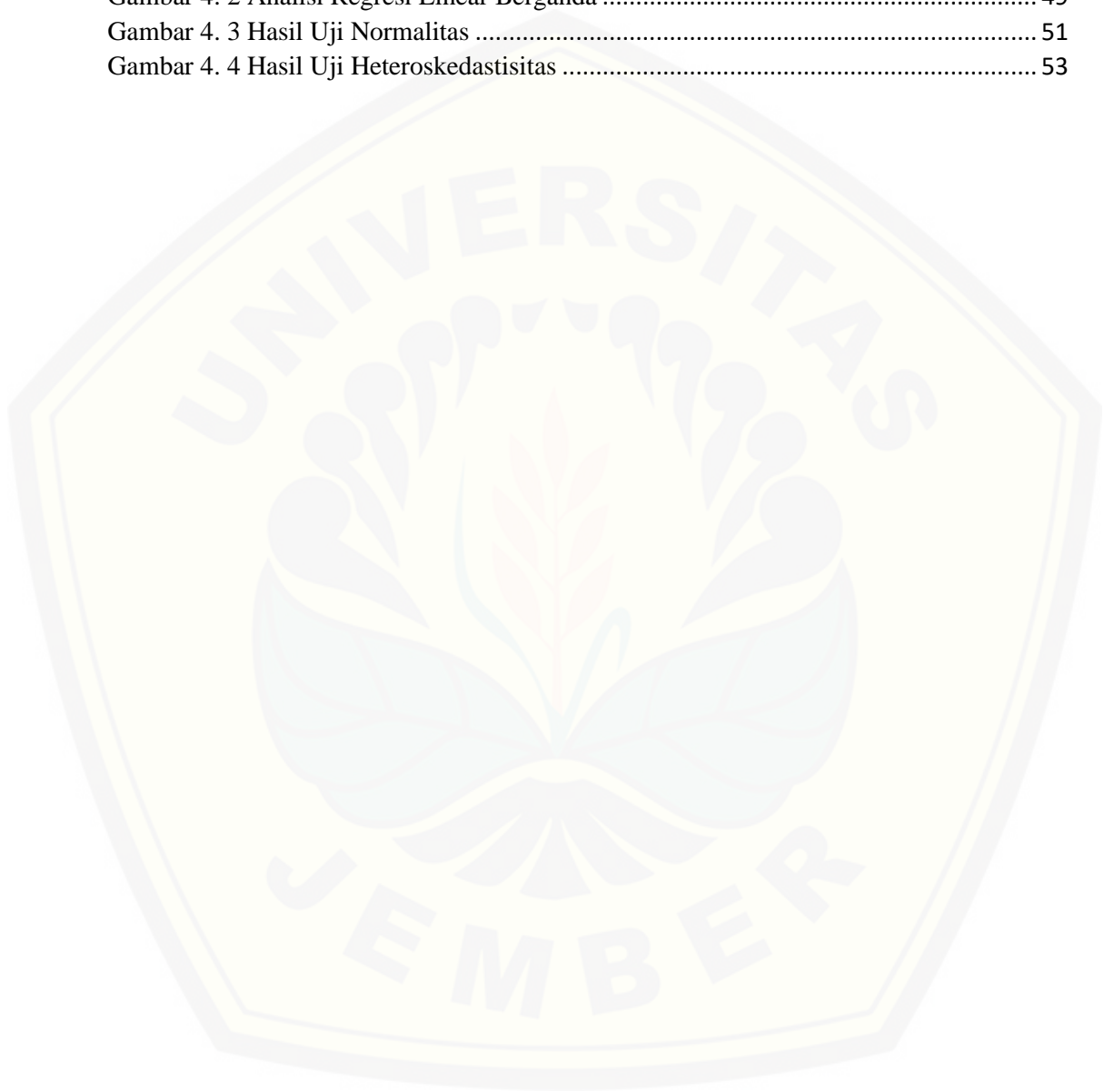
4.3.1 Deskripsi variabel .....	42
4.3.2 Uji Instrumen .....	46
4.3.3 Uji Normalitas Data .....	48
4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....	48
4.3.5 Uji Asumsi Klasik .....	51
4.3.6 Uji Hipotesis.....	53
4.4 Pembahasan.....	54
4.4.1 Pengaruh <i>Human Resource Information System</i> terhadap Kinerja.....	55
4.4.2 Pengaruh <i>Organization Culture</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	57
4.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	59
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	61
<b>BAB 5. PENUTUP.....</b>	<b>62</b>
5.1 Kesimpulan .....	62
5.2 Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>67</b>

**DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 4.1 Rekapitulasi Data Karyawan Tabel 2.....	40
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	40
Tabel 4.3 Lama Bekerja .....	41
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir .....	42
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Human Resource Information System .....	43
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Organization Culture.....	43
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kompensasi .....	44
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Data.....	48
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	49
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	52
Tabel 4.14 Hasil Uji t .....	54

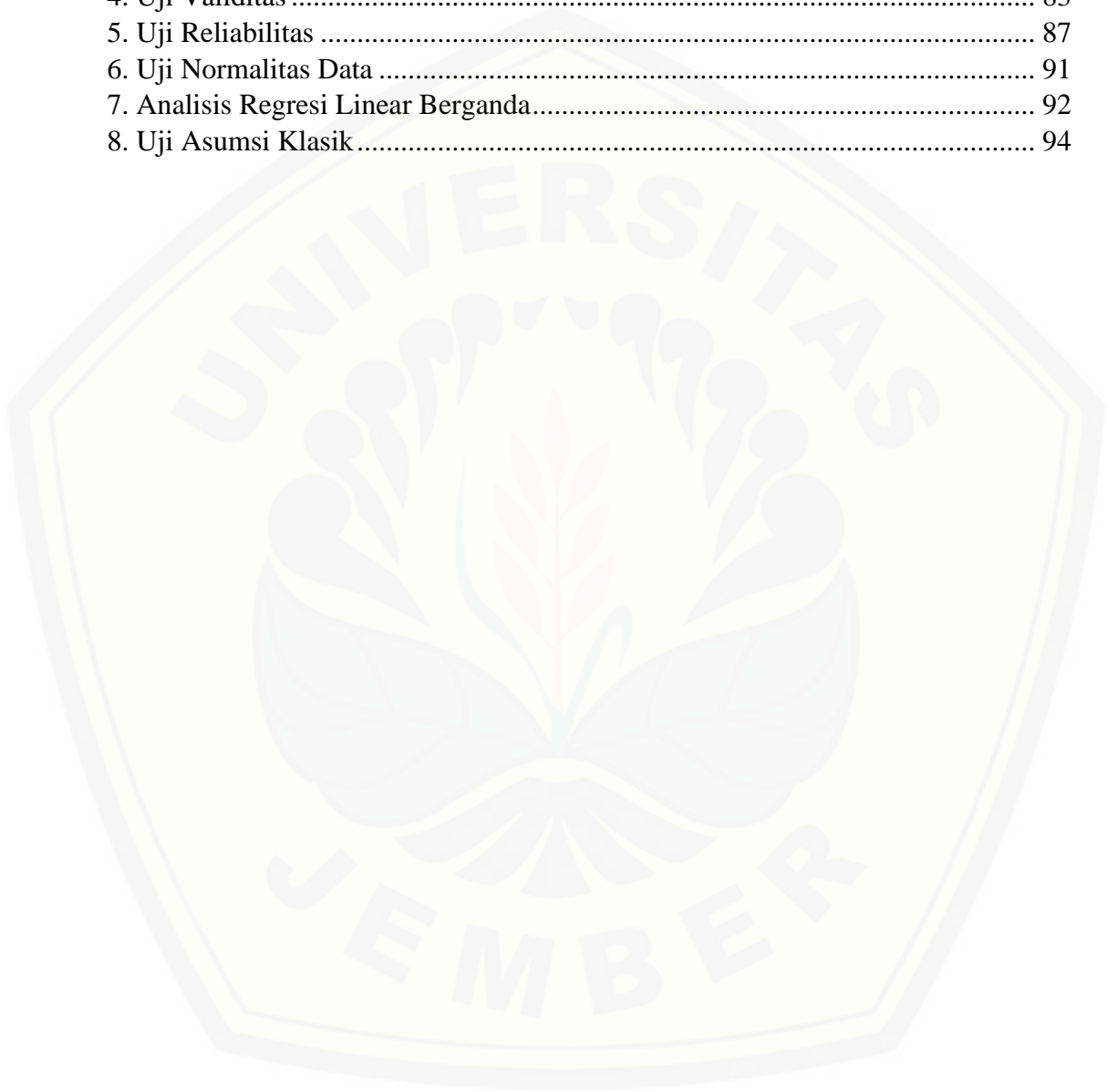
**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	23
Gambar 3. 1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	35
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi 2020.....	39
Gambar 4. 2 Analisa Regresi Linear Berganda .....	49
Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas .....	51
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	53



**DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kuesioner Penelitian .....	67
2. Hasil Kuesioner .....	71
3. Hasil Diskusi Frekuensi .....	76
4. Uji Validitas .....	83
5. Uji Reliabilitas .....	87
6. Uji Normalitas Data .....	91
7. Analisis Regresi Linear Berganda.....	92
8. Uji Asumsi Klasik.....	94





## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada era ekonomi saat ini teknologi menjadi bagian yang sangat penting dalam kehidupan kita, kegiatan yang biasa kita lakukan setiap hari berkaitan dengan penggunaan teknologi tersebut. Kebutuhan manusia yang semakin meningkat mendorong dalam melakukan setiap aktifitas dituntut untuk secara cepat, praktis, dan efisien. Tidak hanya pengembangan teknologi dalam bidang komunikasi lingkup luas maupun kecil, perkembangan teknologi sudah mulai tersebar dalam berbagai aspek yang berpengaruh terhadap kegiatan manusia itu sendiri antara lain pada sektor ekonomi, hukum, perbankan, kesehatan dan lain sebagainya. Pemanfaatan teknologi informasi didalam perusahaan telah memberikan dampak positif bagi keberlangsungan suatu lembaga antara lain aktifitas mendapatkan informasi, mengelola data, memproses data, menyusun data, memanipulasi data serta berbagai kegiatan dalam mendapatkan informasi yang bersifat relevan, akurat, tepat pada waktunya serta dapat dipertanggung jawabkan.

Perencanaan sumber daya manusia didalam perusahaan perlu adanya sistem yang berkerja secara sistematis yang terintegrasi secara langsung istilah sistem informasi sumber daya manusia dikenal sebagai Sistem Pepegawaian (SIMPEG). *Human Resource Information System* (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia) adalah gabungan dari sebuah sistem yang berkolaborasi antara ilmu manajemen sumber daya manusia dengan teknologi informasi. Pada perusahaan diterapkan penggunaan software dan hardware salah satu contoh dari penggunaan yaitu *Enterprise Resource Planning (ERP)* yang merupakan perangkat lunak yang digunakan dalam sistem manajemen dalam perusahaan berfungsi dalam sistem perencanaan, menyusun, pemrosesan data yang terstandarisasi serta ada dalam satu bentuk aplikasi perencanaan sumber daya perusahaan. Selain itu perusahaan juga menggunakan *Software Microsoft Access* sebagai sistem pengelolaan basis data yang bersifat angka maupun kata, aplikasi ini bertujuan efektifitas dan efisiensi setiap kegiatan didalam perusahaan kecil hingga menengah. Basis data yang diolah

pada sistem ini berguna untuk perusahaan dalam menghasilkan informasi terkait dengan kebutuhan di dalam suatu organisasi.

Menurut Mathis & Jackson (2002) *HRIS* sebagai suatu sistem informasi terintegrasi yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi dengan mengumpulkan data SDM dan untuk membuat dokumen SDM lebih berguna sebagai sumber informasi. Kegiatan – kegiatan pada manajemen sumber daya manusia perlu adanya aplikasi yang membantu dan mempermudah pada kinerja perusahaan. Menurut Ngai & Wat (2006) lebih kurang dari beberapa dakede, organisasi sudah lebih menggunakan *HRIS* untuk mengelola sumber daya manusianya. *HRIS* berhubungan dengan transaksi sehari-hari untuk mengurangi kegiatan secara manual dan tradisional serta dapat digunakan sebagai bentuk transformasional pada perusahaan. Selain itu, agar bertujuan untuk meningkatkan efektifitas pada SDM organisasi lebih bergantung pada *HRIS* Ball (2001) Lippert & Swiercz (2005).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuzar (2011), Rusjiana (2016), Lasmaya (2016), memberikan hasil *HIRS* yang baik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bahwa penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2009) Sistem Informasi Sumber Daya Manusia merupakan prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik, memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan SDM. Dengan demikian bahwa sistem informasi sumber daya manusia merupakan bentuk operasional dalam menjalankan kinerja perusahaan berkaitan dengan sistem yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan..

Pengambilan keputusan di dalam suatu organisasi pasti mementingkan kesepakatan anggota-anggota sesuai dengan keyakinan-keyakinan yang membuat suatu organisasi menjadi lebih baik. Budaya yang baik juga akan mempengaruhi pola pikir individu dalam pengambilan keputusan. Kinerja anggota dalam menyikapi segala permasalahan didukung dengan adanya pengetahuan yang cukup dan dinamis. Kegiatan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia

didukung dengan adanya *Organization Culture* sebab organisasi dengan budaya yang baik dan kuat maka akan berpengaruh terhadap tindakan dan keefektifitas pada kinerja karyawan. Hal tersebut memiliki keterkaitan bahwa kinerja karyawan akan berjalan dengan baik sesuai dengan budaya yang dianut di dalam perusahaan. Menurut Deikme (2013) budaya organisasi merupakan kerangka perilaku, emosi, dan psikologi yang tertanam dan dianut bersama para anggota dalam organisasi. Dengan demikian budaya organisasi mengarah kepada kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas secara menyeluruh didalam suatu organisasi berkaitan dengan mengelola sumber daya manusianya dan juga pada setiap kinerja karyawan di perusahaan. Budaya perusahaan dilihat sebagai ciri identitas bagi anggota dan nilai-nilai bersama yang dianut yang dijadikan acuan untuk mencapai tujuan bersama.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mita, Muis, dan Umar (2014), Budiono (2016), Novziransyah (2017), memberikan hasil pengaruh signifikan *Organization Culture* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu sebaliknya penerapan budaya organisasi yang kurang baik dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik dengan tujuan agar dapat mencapai target yang diinginkan. Melalui pemberian kompensasi mendorong para karyawan untuk berkontribusi lebih dan menjadi sebuah dorongan dalam meningkatkan kinerjanya. Tujuan diberikannya kompensasi agar karyawan tertarik untuk bekerja, dengan adanya kompensasi yang diberikan diharapkan karyawan merasa sejahtera. Kompensasi sendiri merupakan salah satu bentuk hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan yaitu dapat berbentuk finansial maupun nonfinansial. Menurut Panggabean (2004:64), kompensasi finansial merupakan kompensasi yang bersifat langsung yang diterima oleh karyawan yang terdiri dari gaji, tunjangan dan insentif. Menurut Sutrisno (2009), kompensasi nonfinansial merupakan kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Kompensasi nonfinansial diberikan oleh perusahaan sebagai usaha dari perusahaan untuk meningkatkan

kesejahteraan karyawan. kompensasi nonfinansial bisa berupa pujian dari pimpinan, fasilitas yang diberikan perusahaan, lingkungan kerja perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mita, Muis, dan Umar (2014), Leonardo dan Andreani (2015), Pratama dan Soe'oad (2015) memberikan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya apabila kompensasi tidak diberikan maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya bahwa kompensasi finansial memberikan dampak yang lebih signifikan dibanding dengan kompensasi nonfinansial.

Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember merupakan suatu lembaga yang penting yang bertugas untuk melindungi dan mengawasi keluar masuknya barang-barang berbahaya, serta melakukan pelayanan kegiatan impor pada bidang kepabeanan dan cukai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Lembaga ini merupakan salah satu cabang yang berada di wilayah Jember, kantor Bea Cukai ini berdiri sejak bulan november 2018 diharapkan dapat melayani masyarakat lebih mudah. Kabupaten Jember dipilih sebagai salah satu cabang Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember sebab dilihat dari perkembangan ekonomi pada dua tahun terakhir ini mengalami peningkatan selain itu kantor ini juga membawahi tiga kabupaten kabupaten Jember, Kabupaten Bondowoso, dan Kabupaten Situbondo. Kantor ini meski baru beroperasi 2018 karyawan telah melakukan 32 kali penidakan, penidakan cukai sebanyak 27 kali dan 5 kali barang kiriman pos ditahun pertama, sehingga segala bentuk kegiatan ilegal dapat dicegah dan diatasi.

Kegiatan dalam menjalankan operasi di kantor ini sudah menggunakan teknologi yang canggih dengan memanfaatkan suatu sistem yang bekerja untuk mempermudah dalam kegiatan pelayanan, selain itu perlindungan data sangatlah ketat oleh sebab itu karyawan telah menggunakan sistem fingerprint agar dapat mengidentifikasi setiap karyawan kantor. Kegiatan kerja yang digunakan oleh pegawai sudah masuk didalam aplikasi *office* Direktorat Jendral Bea dan Cukai (DJBC). Manfaat dari aplikasi ini antara lain Integrasi proses (*CEHRIS* dan *Service*

*Oriented Architecture*), *paperless* (bertujuan agar lebih efisien dan praktis), *anytime* (dapat diakses setiap saat), *digital signature* (persetujuan dokumen lebih cepat), *data mining* (proses olah data). Teknik olah data sudah terhubung dengan kantor pusat sehingga dalam mengakses data lebih mudah dan cepat sebab dapat dilakukan secara online. Kantor ini juga menggunakan sistem kepegawaian dalam mengakses setiap karyawan yang bekerja disini dan semuanya telah terstruktur dan terintegrasi dalam satu sistem informasi. Salah satu sistem informasi yang mempengaruhi langsung kinerja karyawan dengan diberlakukannya *E-Performance* Bea Cukai, ini merupakan aplikasi yang mengakumulasi kinerja karyawan dalam menyelesaikan target tugasnya. Dalam aplikasi tersebut dapat melihat beban kerja dan apa saja yang telah dikerjakan karyawan itu sendiri, apabila karyawan tidak menyelesaikan tugasnya dengan baik maka karyawan tersebut akan mendapatkan konsekuensi potongan kompensasi atau pengurangan hak lainnya.

Budaya organisasi yang dijalankan sangatlah erat pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember, nilai-nilai serta norma-norma didasari oleh Pancasila sebagai pedoman dasar dan telah terstruktur di lembaga ini. Peraturan yang diterapkan diharapkan agar karyawan patuh terhadap norma-norma yang berlaku serta dapat membangun suatu karakter yang baik di dalam suatu organisasi. Setiap karyawan memberlakukan budaya senyum sapa kepada masyarakat, hal itu didukung dengan pelayanan yang ramah dan sopan. Karyawan didorong untuk selalu beradaptasi dengan adanya perubahan yang terjadi sehingga inovasi diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pemberian tanda balas jasa yakni kompensasi sudah cukup dengan standar daerah setempat dan tunjangan-tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi suatu karyawan dan memiliki tingkatan-tingkatan.

Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember dipilih sebagai obyek yang paling tepat dalam melakukan penelitian terkait dengan tiga variabel yang digunakan *Human Resource Information System* (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia), *Organization culture* (Budaya Organisasi), Kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel

terikatnya. Sebab, kantor ini telah terintegrasi dengan penggunaan *HRIS* dan kegiatan pelaksanaan tugas telah dimonitorisasi dengan sistem kerja dari DJBC (Direktorat Jendral Bea Cukai). Sistem tersebut membantu dalam pelaksanaan tugas karyawan, sehingga karyawan lebih terstruktur dan kinerjanya sehingga dapat dipantau yang kemudian dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pengambilan keputusan. Sedangkan, *Organization Culture* pada kantor ini didasari dengan sikap dasar yaitu rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, memiliki rasa komitmen yang tinggi, memiliki sikap berinovasi untuk perbaikan bea dan cukai, jujur dan dapat dipercaya. Kemudian untuk membuat pegawai semangat dalam bekerja kebijakan kantor dengan pemberian kompensasi menjadi peran penting penting, kompensasi berupa (gaji, insentif, tunjangan dan juga fasilitas yang baik) dapat memberikan kesejahteraan bagi pegawai.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya tentang pengaruh dari *Human Resource Information System* (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia), *Organization culture* (Budaya Organisasi), Kompensasi khususnya terhadap kinerja karyawan. Pertama sistem yang ada pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember merupakan sistem resmi dari pemerintahan sehingga penggunaannya sangatlah terbatas, Kedua, pegawai tetap pada kantor ini sebanyak 40 orang sehingga keragaman data sangatlah terbatas dibanding dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Ketiga, penerapan *Organization culture* (Budaya Organisasi) dan pemberian Kompensasi masih perlu ditinjau kembali apakah dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kesejahteraan pegawai. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan diatas menarik peneliti untuk mengkaji penelitian ini.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan beberapa rumusan masalah penelitian ini adalah:

- a. Apakah *Human Resource Information System* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember ?
- b. Apakah *Organization culture* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember ?
- c. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Human Resource Information System* terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organization Culture* terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan atau yang terkait dengan penelitian ini, dan bagi akademisi:

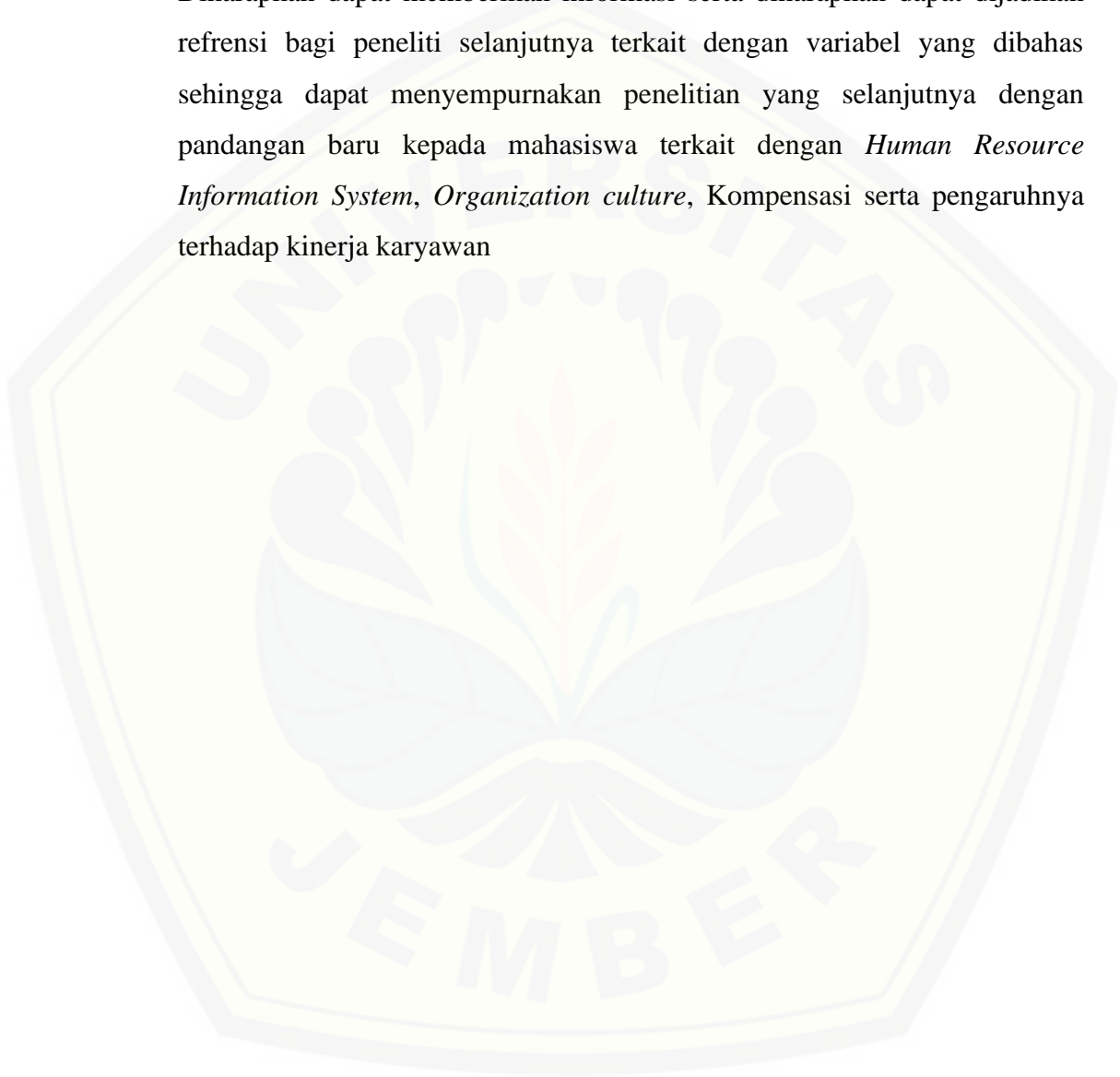
- a. Bagi Kantor Bea Cukai Jember

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada kantor tentang pengaruh *Human Resource Information System*, *Organization culture*,

Kompensasi terhadap karyawan, sehingga dapat berguna dalam meningkatkan kualitas Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember

b. Bagi akademisi

Diharapkan dapat memberikan informasi serta diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya terkait dengan variabel yang dibahas sehingga dapat menyempurnakan penelitian yang selanjutnya dengan pandangan baru kepada mahasiswa terkait dengan *Human Resource Information System, Organization culture*, Kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan





## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Teori

#### 2.1.1 *Human Resource Information System*

Menurut Rivai (2009), *Human Resource Information System* (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia) merupakan prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik, memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM. Ini artinya bahwa sistem informasi SDM mempunyai kemampuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan atau pilihan banyak orang yang lebih berhubungan dengan aktifitas perencanaan SDM baru.

Menurut O'brien dan Maracas (2010), menyatakan bahwa sistem informasi SDM ditujukan untuk efektifitas dan efisiensi berkenaan dengan SDM di perusahaan. Menurut Suwatno (2011), menyatakan bahwa dalam membentuk sistem informasi yang komprehensif, informasi haruslah diperoleh dari berbagai sumber. Menurut Susanto (2004), sistem informasi merupakan susunan dari orang-orang, kegiatan, data, jaringan (*network*), dan teknologi yang diintegrasikan sedemikian rupa dengan tujuan untuk mendukung dan memperbaiki operasi sehari-hari perusahaan serta untuk memenuhi kebutuhan informasi dengan baik untuk pengambilan keputusan maupun pemecah masalah para manajer. Sehingga dapat disimpulkan sistem informasi sumber daya manusia bahwa sistem informasi merupakan sistem yang dijalankan manusia berisi data dan prosedur yang bekerjasama secara terkoordinatif.

Menurut Rivai (2009), *HRIS* terbentuk dari berbagai elemen. Tiga komponen fungsional utama antara lain adalah:

- a. Fungsi masukan  
Memasukan informasi mengenai pegawai kedalam SISDM
- b. Fungsi pemeliharaan data

Setelah data dimasukkan ke dalam sistem informasi, fungsi pemeliharaan data (data maintenance function) akan memperbaharui dan menambahkan data baru ke dalam basis data yang ada

c. Fungsi Keluaran

Fungsi yang menghasilkan keluaran yang bernilai tinggi pada user

Menurut Susanto (2004), *HRIS* merupakan sistem informasi untuk mendukung kegiatan-kegiatan manajer di fungsi sumber daya manusia. Tiap perusahaan memiliki suatu sistem untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data tersebut jadi informasi dan melaporkan informasi itu kepada pemakai. Sistem ini dinamakan *Human Resource Management System*.

Menurut Rivai (2009), menyatakan bahwa indikator sebuah *HRIS* haruslah dirancang untuk menyediakan informasi. Informasi yang dikehendaki pada umumnya meliputi :

- a. Tepat waktu, yakni departemen SDM atau pegawai haruslah memiliki akses untuk memutakhirkan informasi. Jika selama ini masih menggunakan sarana informasi yang relatif sederhana, maka tugas manajer harus mengejar sarana informasi yang mutakhir.
- b. Akurat, yaitu departemen SDM atau pegawai harus mampu bergantung pada akurasi informasi yang disediakan. Segala bentuk informasi yang tidak akurat-perkiraan, dugaan, taksiran – akan berdampak buruk juga bagi sebuah perusahaan atau sebuah organisasi.
- c. Ringkas, yaitu departemen SDM atau pegawai harus dapat pula menyerap banyak informasi pada setiap saat.
- d. Relevan, yaitu departemen SDM atau pegawai harus mendapatkan informasi, tidak hanya informasi yang dibutuhkan dalam situasi tertentu. Sementara bentuk informasi lain yang belum dapat difungsikan dapat disimpan atau cukup diketahui secara terbatas.

- e. Lengkap, yakni departemen SDM atau pegawai harus mampu mendapatkan informasi secara lengkap, tidak sepotong-sepotong.

Perspektif *HRIS* dengan segala aktivitas kepegawaian sebagai berikut Rivai (2009):

- a. Didapatkannya melalui Perekrutan; seleksi; penempatan; peramalan; perencanaan SDM; perencanaan karier dan lain-lain.
- b. Pemeliharaan melalui pemberian kompensasi; ganti rugi; keuntungan; pelatihan; keselamatan dan kesehatan; dan hubungan kerja.
- c. Pemanfaatan melalui penempatan; pembinaan manajemen; keterampilan menginventarisasi; penilaian kinerja; dan standar prestasi.
- d. Evaluasi melalui riset personal: analisis ekonomi; analisis SDM, penilaian potensi, dan audit SDM.

Menurut Bingol (2010), *Human Resource Information System* sebagai subsistem dari SIM (sistem informasi manajemen), adalah pendekatan sistem informasi yang diorganisir untuk mengukur dan menilai operasi sumber daya manusia saat ini sehubungan dengan produksi/hasil di era pasca-industri. *HRM* (*human resource management*) menjadi lebih bertahap kompleks dan intensif data dalam penggunaannya dan pelaksanaan semua operasi, pengambilan keputusan, perencanaan untuk operasi tersebut telah membawa *HRIS* ke permukaan, serta sistem ini telah membantu manajer dan pegawai untuk bertindak lebih cepat, akurat, dan efektif umpan balik dan keputusan.

Menurut Celik dan Akgemci (2015), *HRIS* adalah proses yang memungkinkan bisnis untuk mengumpulkan, menyimpan, melestarikan, memperbarui dan menganalisis data, dan menyiapkan laporan terkait yang diperlukan sehubungan dengan manusianya sendiri sumber daya, aktivitas personalia dan departemen organisasi dan fitur-fiturnya. Penggunaan sistem ini sangatlah penting didalam proses perencanaan, pengendalian dan pengorganisasian yang dapat diakses dalam satu kesatuan aplikasi. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan alasan mengapa digunakanya sistem informasi sumber daya manusia agar memudahkan

mengakses data administrasi karyawan, mempermudah kinerja karyawan agar lebih efisien, sebagai sarana perencanaan kegiatan kerja, dan pengambilan keputusan.

### 2.1.2 *Organization Culture* (Budaya Organisasi)

Menurut Mangkunegara (2005:56), Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota, sehingga budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Menurut Moeljono (2005), Budaya merupakan akar dalam tradisi, maka budaya mencerminkan apa yang dilakukan, dan bukan apa yang akan berlaku pasti.

Budaya perusahaan merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks, sehingga di dalam pengukuran budaya perusahaan atau organisasi diperlukan indikator yang merupakan karakteristik dasar budaya organisasi sebagai wujud nyata keberadaannya. Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2009):

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
- c. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
- d. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
- e. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
- f. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.

- g. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo* yang kontras dengan pertumbuhan

Menurut Robbins (2009) Ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

- a. *Observed behavioral regularities* (Pengamatan terhadap tingkah laku) yaitu kegiatan interaksi yang dilakukan suatu individu dengan berkomunikasi dengan yang lainnya.
- b. *Norms* (Norma) yaitu berbagai standar perilaku sesuai dengan ketentuan.
- c. *Dominant values* (Nilai-nilai yang dominan) yaitu nilai-nilai yang dianut anggota dan sering dilakukan.
- d. *Philosophy* (Filsafat) yaitu adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan anggota karyawan.
- e. *Rules* (Peraturan) yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
- f. *Organization climate* (Iklim Organisasi) merupakan perasaan keseluruhan (*an overall "feeling"*) yang menggambarkan dari suatu organisasi.

Menurut Tintami, Pradhanawati & Nugraha (2013) Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam sebuah organisasi. Menurut Mangkunegara (2011) menguraikan kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Abdul Rashid dalam Nugroho dkk. (2006) budaya organisasi merupakan kunci keberhasilan organisasi, sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai atau norma-norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi.

### 2.1.3 Kompensasi

Menurut Handoko (2001), menyatakan bahwa dapat disebut sebagai kompensasi adalah semua yang diterima karyawan yang bertujuan sebagai balas jasa atas apa yang telah ddikirjekan oleh kayawan tersebut. Menurut Martoyo (2000), kompensasi adalah pengatur seluruh pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial). Kompensasi terbagi menjadi dua macam, “Kompensasi finansial yang keduanya terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung tersebut meliputi bayaran/pembayaran yang diperoleh seseorang/karyawan dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif. Disamping itu kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, Kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja.

Menurut Sofiyandi (2008), kompensasi adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan. Sutrisno (2009), menyatakan bahwa kompensasi diserahkan oleh perusahaan terhadap karyawannya dalam bentuk upah atau bonus. Tujuan dari kompensasi adalah Handoko (2012):

- a. Mendapatkan karyawan yang berkualitas  
Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja.
- b. Mempertahan karyawan yang sudah ada  
Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, maka banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lainnya.
- c. Menjalin keadilan

Administrasi keupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsisten internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

- d. Menghargai perilaku yang diinginkan  
Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif
- e. Mengedalikan biaya-biaya  
Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak.
- f. Memenuhi peraturan-peraturan legal  
Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala- kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.  
Tujuan kompensasi menurut Sutrisno (2009):
  - a. Menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya
  - b. Meningkatkan prestasi kerja
  - c. Meningkatkan harga diri para karyawan
  - d. Mempererat hubungan kerja antarkaryawan
  - e. Mencegah karyawan meninggalkan perusahaan
  - f. Meningkatkan disiplin kerja
  - g. Efisiensi tenaga kerja yang potensial
  - h. Perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar
  - i. Mempermudah perusahaan mencapai tujuan
  - j. Melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru.

Kompensasi memiliki beberapa indikator adalah sebagai berikut , Simamora (2004):

- a. Gaji atau upah  
Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan. Sedangkan upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam.
- b. Insentif  
Menupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
- c. Tunjangan  
Contoh dari pemberian tunjangan yaitu tunjangan akhir tahun, asuransi kesehatan jiwa, liburan yang ditanggung oleh perusahaan , dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan karyawan .
- d. Fasilitas  
Contoh dari pemberian fasilitas yaitu kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, tempat kerja yang nyaman, tempat parkir khusus dan luas.

#### 2.1.4 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000:78), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, menurut Mangkunegara (2000:78), adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja itu berupa kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) dari individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Selain itu motivasi seseorang dalam melaksanakan perkerjaan menjadi ukuran atau patokan atas maksimal tidaknya dia bekerja.

Kinerja menurut Torang (2013), adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok



dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Selain itu menurut Sedermayanti (2011), kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atas apa yang telah dikerjakannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Terdapat indikator kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan untuk mengukur kinerja seorang karyawan antara lain Robbins (2006):

- a. **Kualitas**  
Kualitas adalah suatu tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam artian skala pekerjaan untuk mengukur kinerja seorang karyawan
- b. **Kuantitas**  
Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan yang didasarkan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan
- c. **Ketepatan Waktu**  
Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan tersebut pada waktu yang ditentukan
- d. **Efektifitas**  
Efektifitas merupakan sebuah tingkat pengetahuan sumber daya organisasi yang dimaksudkan menaikkan keuntungan
- e. **Kemandirian**  
Kemandirian adalah tingkat seorang karyawan yang pada akhirnya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap instansi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil dari penelitian terdahulu bisa menjadi rujukan atau referensi bagi penelitian yang akan dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah:

Penelitian yang dilakukan oleh Yuzar, M. Rangga (2011) dengan variabel independen yaitu *HRIS* sebagai (X1) dan Budaya Organisasi sebagai (X2) Kinerja karyawan sebagai variabel dependennya. Secara parsial variabel sistem informasi SDM (X1) menunjukkan nilai Sig = 0,000 < 0,05. Secara parsial variabel budaya organisasi (X2) menunjukkan nilai Sig = 0,025 < 0,05. Hal ini berarti secara parsial variabel sistem informasi sumber daya manusia dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mita, Muis dan Umar (2014), Variabel Kompensasi Intrinsik menunjukkan nilai Sig sebesar 0.00 < 0.05, sedang hasil Uji t pada Variabel Kompensasi Ekstrinsik menunjukkan bahwa nilai Sig sebesar 0.457 > 0.05, hal ini berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara Kompensasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Budaya Organisasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Leonardo dan Andreani (2015), nilai t hitung dari variabel kompensasi finansial (X1) mempunyai nilai sebesar 2,284 dan dari variabel kompensasi non finansial (X2) sebesar 2,126. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan terdapatnya pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan diantara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama, Stefanus Andi, Moehammad, Soe'oad dan Gunawan (2015). Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 4,903, karena nilai t hitung > ttabel (4,903 > 2,021) maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi non finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero).

Penelitian yang dilakukan oleh Kaygusuz, Ilhami dan Tahir Akgemci, Abdullah Yilmaz (2016), ditemukan bahwa mempengaruhi Kinerja Pribadi secara

negatif ( $B = -0.135$ ;  $p < 0,05$ ), sedangkan *HRIS* berorientasi Kinerja Pribadi memengaruhinya secara positif ( $B = 0,748$ ;  $p < 0,05$ ). Hasil analisis menunjukkan bahwa model memiliki tingkat penjelas 48%, dan Kinerja Pribadi yang berorientasi *HRIS* memiliki dampak terbesar pada kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rujiana, Jimmy (2016), Fungsi Keluaran (X1) yaitu sebesar 0,104 atau 10,4% dengan tingkat signifikansi 0,04. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi keluaran berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Fungsi Masukan (X2) memperoleh nilai sebesar 0,423 atau sebesar 42,3% dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Hal ini membuktikan bahwa fungsi masukan *HRIS* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lasmaya (2016), sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa pengaruh *HRIS* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh total sebesar 82,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *HRIS* sangat signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Budiono, (2016), berdasarkan hasil estimasi inner model untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan t-statistic sebesar  $2,7609 > 1,96$ . Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Haque dan Hossain (2019) Peneliti ini menggunakan teknik analisis Regresi Linear Berganda. Kompensasi terhadap kinerja memiliki hasil p value ( $0,001 < 0,05$ ) maka disimpulkan bahwa keduanya memiliki hasil yang positif dan saling berhubungan. Sedangkan hasil dari budaya organisasi yakni ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berhubungan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Novziransyah (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi ternyata variabel sistem imbalan dan pola komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. Dari dua variabel yang

berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara, variabel pola komunikasi merupakan yang paling dominan dan paling berpengaruh dengan nilai koefisien ( $\beta$ ) sebesar 3,084.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Kesimpulan
1	Yuzar, M. Rangga (2011)	HRIS (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	HRIS, Budaya Organisasi, berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
2	Mita, Afrita Mahlia Muis, Fauziah Umar (2014)	Budaya Organisasi (X1),Kompensasi (X2),Kinerja Karyawan(Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Budaya Organisasi , Kompensasi, berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
3	Leonardo, Edrick dan Fransisca Andreani (2015)	Kompensasi (X1),Kinerja Karyawan (Y)	Analisi Regresi Linier Berganda	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4	Pratama, Stefanus Andi Moehammad Soe'oed Hakam Gunawan Eko Nurtjahjono (2015)	Kompensasi (X1),Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5	Kaygusuz, İlhami, Tahir	HRIS (X1), Employee Performance(Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	HRIS berpengaruh positif terhadap

	Akgemci, Abdullah Yilmaz (2016)			Employee Performance
6	Rusjiana, Jimmy (2016)	Sistem informasi SDM ( $X_1$ ), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Sistem Informasi SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Rabbani
7	Lasmaya, S Mia (2016)	Sistem Informasi SDM ( $X_1$ ), Kinerja Karyawan(Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Sistem Informasi SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
8	Budiono ,Dewi Suryani, (2016)	Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi linear Berganda	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
9	Novziransyah, Nanda (2017)	Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
10	Haque, Bin Afdalin, Md. Arif, Adnan Hossain. (2019)	Kompensasi ( $X_1$ ),Budaya Organisasi, ( $X_2$ )Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi linear Berganda	Kompensasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Yuzar , M. Rangga (2011), Mita, Afrita, Mahlia Muis dan Fauziah Umar (2014), Leonardo, Edrick dan Fransisca Andreani (2015), Pratama ,Stefanus Andi dan Moehammad Soe'oad (2015), Kaygusuz, İlhami, Tahir Akgemci dan Abdullah Yilmaz (2016), Rusjiana , Jimmy (2016), Lasmaya, S Mia (2016), Budiono, Dewi Suryani (2016), Novziransyah, Nanda (2017). bin Haque Bin Afdalin, Md. Arif, Adnan Hossain. (2019).

Berdasarkan tabel 2.1 dari penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka terdapat persamaan dan perbedaan penelitian ini dan penelitian terdahulu.

a. Persamaan

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu:

- 1) Kesamaan variabel dengan digunakan pada penelitian ini adalah Human Resource Information System, Organization Culture, Kompensasi.
- 2) Pada penelitian terdahulu Yuzar , M. Rangga (2011), Mita, Afnita, Mahlia Muis dan Fauziah Umar (2014), Leonardo, Edrick dan Fransisca Andreani (2015), sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda
- 3) Pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar secara langsung sama yang digunakan Lasmaya, S Mia (2016), Budiono, Dewi Suryani (2016)

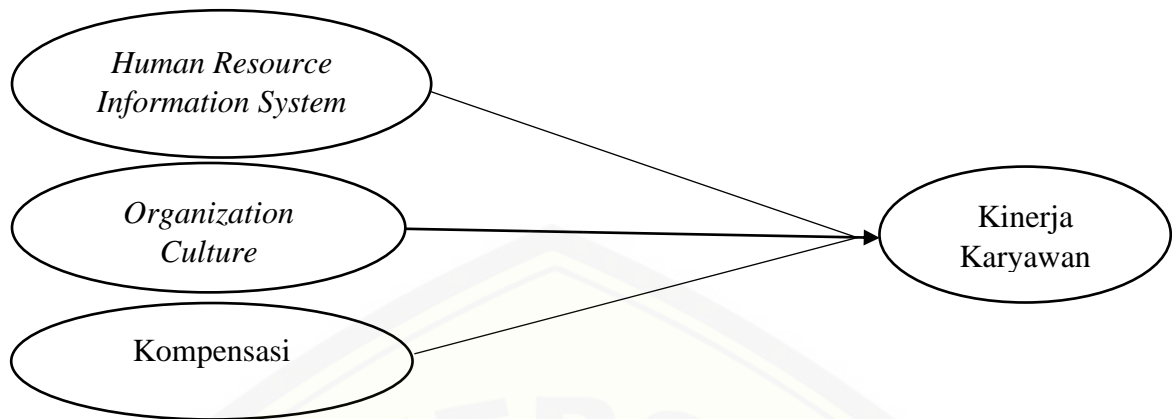
b. Perbedaan

Terdapat beberapa perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu, yaitu:

- 1) Tidak adanya persamaan objek pada penelitian ini yaitu Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Pabean C Jember
- 2) Data responden yang digunakan kurang dari 100 orang yakni sebanyak 40 orang
- 3) Data yang didapatkan memiliki variasi yang terbatas sebab lingkup karyawan yang diteliti masih kecil.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran secara umum hubungan antara variabel-variabel yang terdapat pada suatu penelitian. Berdasarkan kajian dari penelitian terdahulu dan kajian teori yang telah dikemukakan, maka digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

\_\_\_\_\_ : Berpengaruh Secara Parsial

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

## 2.4 Hipotesis

Menurut Amirullah (2013:41), hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah yang diajukan, dan jawaban itu masih akan diuji secara empirik kebenarannya. Berikut adalah beberapa hipotesis yang diajukan dari penelitian ini:

### 2.4.1 Pengaruh Human Resource Information System terhadap Kinerja Karyawan

*Human Resource Information System* (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia/SISDM) adalah suatu sistem informasi yang bekerja mengelola data dan berfungsi memperingkas serta mempermudah kerja karyawan yang berhubungan dengan aktifitas perencanaan SDM dan digunakan untuk pengambilan keputusan. Teori ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Rujiana, Jimmy (2016) sistem informasi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pertimbangan teori dan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis:

H<sub>1</sub>: Adanya pengaruh signifikan antara variabel Human Resource Information System terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember

#### 2.4.2 Pengaruh Organization Culture (Budaya Organisasi) terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah suatu keyakinan yang menghubungkan nilai-nilai, norma-norma perusahaan yang terwujud dalam tingkah laku setiap karyawan. teori ini kemudian diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Novziransyah, Nanda (2017) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. Berdasarkan pertimbangan teori dan penelitian terdahulu, maka diajukan hepotesis:

H2: Adanya pengaruh signifikan antara variabel Organization Culture terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember

#### 2.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah bentuk timbal jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa finansial maupun nonfinansial. Teori ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Pratama, Stefanus Andi dan Moehammad Soe'oad Hakam Gunawan Eko Nurtjahjono (2015) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Pt. Asuransi Jiwasraya Persero *Regional Office* Malang ). Berdasarkan pertimbangan teori dan penelitian terdahulu, maka diajukan hepotesis:

H3: Adanya pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember



### **BAB 3. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kasual (sebab-akibat) dan mengetahui keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hepotesis. Penelitian ini memilih objek di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember , dalam penelitian ini akan dijelaskan pengaruh Human Resource Information System (Sumber Daya Manusia Informasi Sistem), Organization Culture (Budaya Organisasi), Kompensasi terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember .

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Menurut Arikunto (2016:12) populasi adalah keseluruhan obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap berjumlah 40 karyawan .

##### **3.2.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2013:148) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut apabila. Sedangkan menurut Arikunto (2016:12) apabila jumlah responden kurang dari 100 maka dapat ambil semua sehingga penelitian menggunakan 40 karyawan. Sedangkan sampel yang digunakan termasuk *non-probability* sampel (sampel tidak acak) atau sampel jenuh.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang di kuantitatif. Hal ini dikarenakan data yang diperoleh nantinya berupa angka, yang diperoleh dari skor- skor jawaban dari pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang diberikan kepada responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari pengumpulan data dari obyek risetnya Sumarsono (2004:69). Data primer meliputi hasil wawancara dan penyebaran kuesioner serta hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti. Data primer yang didapat dalam penelitian ini adalah hasil observasi, wawancara, dan data yang didapat dari penyebaran kuesioner secara langsung pada karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti Sumarsono (2004:69). Sumber data sekunder antara lain yaitu buku, internet, skripsi yang telah dipublis dan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan variabel *Human Resource Information System, Organization Culture*, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dari pengumpulan data pada karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada para responden dan kemudian responden mengisi sesuai dengan pendapat dari responden. Pertanyaan dari kuesioner tersebut mencakup tentang *Human Resource Information System, Organization Culture*, Kompensasi dan kinerja karyawan pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember .

#### b. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara wawancara langsung kepada pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan obyek penelitian. Data

yang diperoleh langsung dari bagian personalia dengan cara bertatap muka dan bertanya secara langsung.

c. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan menggunakan literatur -literatur yang berkaitan Seperti buku, internet, dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan

### 3.5 Identifikasi Variabel

- a. Variabel bebas atau *Independent Variable* (X), yaitu variabel yang tidak terikat dengan variabel yang lain dalam penelitian ini variabel bebas diberi simbol X yang terdapat tiga variabel yaitu, *Human Resource Information System* (X1), *Organization Culture* (X2), Kompensasi (X3)
- b. Variabel terikat atau *Dependent Variable* (Y), yaitu variabel yang terikat dengan variabel lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjelasan yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau memspesifikasikan kegiatan atau memberi sebuah operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut Nazir (2008).

#### 3.6.1 *Human Resource Information System* (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia)

Indikator yang digunakan untuk mengukur *HRIS* di Kantor pengawasan dan pelayanan Bea dan Cukai Pabean C Jember yang dikehendaki meliputi Rivai (2009:117):

- a. Tepat waktu, yakni departemen SDM atau pegawai haruslah memiliki akses untuk memutakhirkan informasi dan menggunakan sarana informasi yang relatif sederhana.
- b. Akurat, yaitu departemen SDM atau pegawai harus mampu bergantung pada akurasi informasi yang disediakan dan segala bentuk informasi yang tidak

akurat-perkiraan, dugaan, taksiran – akan berdampak buruk juga bagi sebuah perusahaan atau sebuah organisasi.

- c. Ringkas, yaitu departemen SDM atau pegawai harus dapat pula menyerap banyak informasi pada setiap saat.
- d. Relevan, yaitu departemen SDM atau pegawai dapat mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam situasi tertentu.
- e. Lengkap, yakni departemen SDM atau pegawai harus mampu mendapatkan informasi secara lengkap, tidak sepotong-sepotong.

### 3.6.2 *Organization Culture* (Budaya Organisasi)

Indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi di Kantor pengawasan dan pelayanan Bea dan Cukai Pabean C Jember yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter dalam Ardana (2009:167):

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian pada hal rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
- c. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
- d. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
- e. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
- f. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
- g. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo* yang kontras dengan pertumbuhan.

### 3.6.3 Kompensasi

Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi di Kantor pengawasan dan pelayanan Bea dan Cukai Pabean C Jember sebagai berikut Simamora (2004:445) :

a. Gaji atau upah

Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan. Sedangkan upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam.

b. Insentif

Menupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c. Tunjangan

Pemberian tunjangan yaitu tunjangan akhir tahun, asuransi kesehatan jiwa, liburan yang ditanggung oleh perusahaan , dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan karyawan .

d. Fasilitas

Pemberian fasilitas yaitu kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, tempat kerja yang nyaman, tempat parkir khusus dan luas.

### 3.6.4 Kinerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur untuk mengukur kinerja seorang karyawan di Kantor pengawasan dan pelayanan Bea dan Cukai Pabean C Jember antara lain Robbins (2006:260):

a. Kualitas

Kualitas adalah suatu tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam artian skala pekerjaan untuk mengukur kinerja seorang karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan yang didasarkan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan tersebut pada waktu yang ditentukan.

d. Efektifitas

Efektifitas merupakan sebuah tingkat pengetahuan sumber daya organisasi yang dimaksudkan menaikkan keuntungan.

e. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat seorang karyawan yang pada akhirnya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerja.

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran dipergunakan sebagai tuntunan dalam mengukur suatu indikator variabel agar menghasilkan suatu data kuantitatif. Teknik pengukuran yang dilakukan untuk penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2013), skala *likert* adalah skala yang dipergunakan untuk pengukuran sikap, pendapat dan persepsi individu atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* dipergunakan secara umum dan mengharuskan responden untuk menunjukkan derajat setuju atau tidak setuju serta pengukuran menggunakan skor dari yang terendah sampai yang tertinggi. Rentang skala pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
2. Setuju (S) : Skor 4
3. Cukup Setuju (CS) : Skor 3
4. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk pengukuran valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu

mengungkapkan hasil data yang telah diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilaksanakan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan total skor pengamatan Arikunto (2006:225):

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - \sum x \sum y)}{\{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2}\}\sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi  
 $x$  = nilai indikator variabel  
 $y$  = nilai total variabel  
 $n$  = jumlah data (responden sampel)

Dasar untuk pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  :

- a. Jika  $r$  hasil positif , serta  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka variabel tersebut valid.
- b. Jika  $r$  hasil positif , serta  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak valid

Suatu butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai signifikansinya  $> 0,05$  dan sebaliknya jika nilai signifikansinya  $< 0,05$  maka nilai pernyataan dikatakan tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, berupa kuesioner, skala, atau angket. Apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang masih konsisten ketika pengukuran diulang kembali Priyatno (2012:177). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  Ghozali (2013:48). Pada penelitian ini, mengukur reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

$\alpha$  = koefisien reabilitas

k = jumlah item pertanyaan

r = koefisien rata-rata

### 3.8.2 Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2013:110) uji normalitas yaitu bertujuan untuk mengetahui apakah data dan masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dibutuhkan pada pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengansumsikan hasil nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dihilangkan maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Uji kolmogrov-smirnov test menetapkan derajat keyakinan sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat kolmogrov-smimovtest sebagai berikut :

- a. Jika signifikan  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika signifikan  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

### 3.8.3 Analisis Regresi Linier berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui besar tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisi Rgresi Linier berganda memiliki rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

$\alpha$  = bilangan konstanta

b1 = besarnya koefisien regresi HRIS

b2 = besarnya koefisien regresi Organization Culture

b3 = besarnya koefisien regresi Kompensasi

Y = kinerja karyawan

e =faktor gangguan atau eror



### 3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dipergunakan untuk menilai apabila didalam sebuah model regresi linear Ordinary Least Square (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Berikut yang digunakan dalam Uji Asumsi Klasik:

#### a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan tahap pengujian yang didapat asumsi-asumsi bertujuan membuktikan bahwa antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi dengan lainnya. Penentuan suatu model regresi bebas yang memiliki gejala multikolinieritas dapat dilihat dengan cara melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Faktor. Variabel independen dapat dikatakan bermasalah apabila dalam model terdapat nilai tolerance lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF lebih besar dari 10. Apabila didalam penghitungan statistik terdapat multikolinieritas maka dapat diatasi dengan melihat kembali data kuesioner ulang dan diperbaiki pada setiap indikator.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apabila dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pada satu penelitian ke penelitian lain. Gejala Uji Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan menggunakan metode Glejser test dan Scatterplots. Metode Glejser memiliki kriteria apabila nilai signifikan  $>0,05$ , maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Apabila dalam penghitungan statistik terjadi heteroskedastisitas maka dapat diatasi dengan transformasi data yang dibantu dengan spss, kemudian dilakukan perhitungan ulang sampai data menunjukan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.5 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji hipotesis antara lain sebagai berikut:

#### a. Uji t

Menurut Ghozali (2013: 98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individu mempengaruhi variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ . Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau tingkat signifikansi di bawah 0,05 (5 %) maka secara

parsial variabel bebas (X1, X2, X3) berpengaruh signifikansi terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang di gunakan untuk menguji  $t_{hitung}$  adalah :

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

t = besarnya  $t_{hitung}$

$b_i$  = koefisien regresi

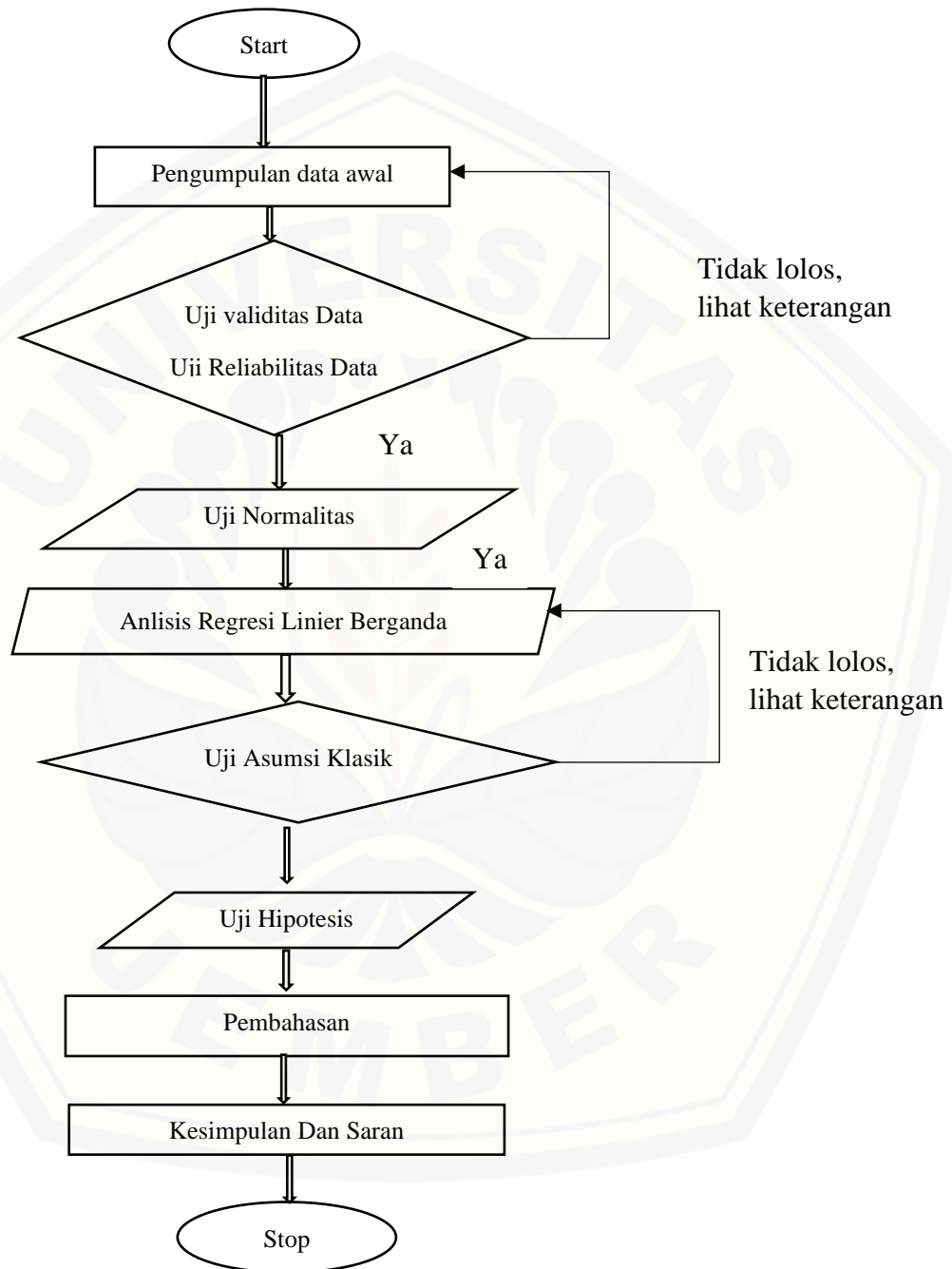
$S_{b_i}$  = standar eror koefisien regresi

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak, artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Secara singkat alur pemecahan masalah dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3. 1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- a. Start, langkah awal dari persiapan penelitian.
- b. Pengumpulan data yaitu pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan wawancara pada responden.
- c. Uji instrumen yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari penyebaran kuisisioner dan mengetahui konsisten hasil skala pengukuran. Jika tidak valid dan tidak reliabel maka perlu dilakukan perbaikan pada data kuesioner
- d. Pengumpulan data lanjutan jika data instrumen lolos sesuai kriteria
- e. Uji normalitas data dilakukan agar mengetahui apakah data diperoleh dari distribusi normal atau tidak, jika data lolos sesuai kriteria maka data dinyatakan berdistribusi normal dan dapat lanjut pada uji regresi linear berganda. Sedangkan apabila data tidak lolos sesuai kriteria maka akan dilakukan perbaikan terhadap kuesioner dan mengumpulkan data lagi.
- f. Analisis regresi linier berganda diperuntukkan mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dari variabel *Human Resource Information System (X1)*, *Organization Culture (X2)*, *Kompensasi (X3)* terhadap variabel Kinerja (Y)
- g. Uji asumsi klasik, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Apabila terdapat multikoloniaritas dalam uji ini maka perlu dilakukan pengumpulan data ulang variabel terkait yaitu diganti atau dihapus
- h. Uji Hipotesis, dilakukan pana penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disetiap variabel yang diukur.
- i. Uji Pembahasan dan hasil, tahap ini peneliti melakukan pembahasan berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.
- j. Kesimpulan dan memberikan saran, tahap ini peneliti memberikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran apabila diperlukan oleh pihak- pihak terkait
- k. Stop berarti berakhirnya kegiatan penelitian.

## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel *Human Resource Information System* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember, yang berarti bahwa semakin tinggi penggunaan *Human Resource Information System* maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Presepsi karyawan atas penggunaan HRIS dipresepsi baik, demikian pula seluruh indikator variabel ini meliputi tepat waktu, akurat, ringkas, relevan dan lengkap dipresepsi baik.
- b. Variabel *Organization Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember, yang berarti bahwa semakin tinggi penerapan *Organization Culture* maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Presepsi karyawan atas penerapan *Organization Culture* dipresepsi baik, demikian pula seluruh indikator variabel ini meliputi inovasi, perhatian pada rinci dan detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim dipresepsi baik sedangkan indikator keagresifan, dan kemantapan atau stabilitas dipresepsi cukup baik.
- c. Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember, yang berarti bahwa semakin tinggi pemberian Kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Presepsi karyawan atas pemberian Kompensasi dipresepsi baik, demikian pula seluruh indikator variabel ini meliputi gaji, insentif, tunjangan, fasilitas dipresepsi baik.

### 5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan saran sebagai berikut:

- a. Instansi perlu mencermati variabel *independent* (*Human Resource Information System*, *Organization Culture*, Kompensasi) karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan.
- b. Mempertahankan indikator-indikator pada variabel (*Human Resource Information System*, Kompensasi) yang dipresepsi sudah baik.
- c. Berupaya meningkatkan *Organization Culture* karena terdapat indikator yang dipresepsi cukup baik. Upaya yang dapat dilakukan adalah meningkatkan rasa keagresifan dengan cara memberikan penghargaan dalam suatu pencapaian tugas karyawan, sedangkan untuk kemantapan/stabilitas dapat memberikan motivasi agar mempertahankan kestabilan dan *status quo*.
- d. Berdasarkan keterbatasan penelitian maka untuk meningkatkan normalitas data, penelitian berikutnya perlu dilakukan pada instansi dengan populasi dan sampel karyawan yang lebih banyak.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Mita, Afnita, Mahlis Muis., Fauziah Umar. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat. Jurnal EMBA*, VOL. 3 NO 2: 172-179.
- Amirullah, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Malang: Banyumedia Publishing
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ball, K. S (2001). *The Use Of Human Resource Information Systems: A Survey. Personnel Review*. 30(6), 667-693.
- Bin, Afdalin Haque, Md. Arif, Adnan Hossain.(2019). *The Effect Of Compensation And Organization Culture On Employee Oerformance (Study In IT Dhaka, Bangladesh). International Journal Management*.
- BİNGÖL, D. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- ÇELİK. A. and AKGEMCİ. T., (2015), *Yönetim Bilişim Sistemleri*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Deikme, P. (2013). *Motivasi Kerja Dan Budaya Oerganisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua*.Emba,1(3),980-986.
- Leonardo, Edrick dan Fransisca Andreani. 2015. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia Surabaya*. AGORA Volume 3, No. 2, 2015 <https://media.neliti.com/media/publications/36466-ID>
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SSPS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- H, Handoko. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaygusuz, İlhami, Tahir Akgemci, Abdullah Yilmaz. (2016). *The Impact Of HRIS Usages On Employee Performance: A Research In Industrial And Banking Sector In Ankara And Istanbul Cities. International Journal Of Business And Management. Vol 4 No 4*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Cetakan Kedua Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda Karya: Bandung.

- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, R. L. Dan Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mia Lasmaya, S. 2016. "Pengaruh system informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol.10, No.1:25-4
- Moeljono, Djokosantoso. 2005. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Nazir, Moh. 2008. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ngai, E. W. T., & Wat, F. K. T. (2006). *Human Resource Information Systems: A Review And Empirical Analysis*. *Personnel Review*, 35(3), 297-314.
- Novziransyah, Nanda.(2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatra Utara Medan. *JUMATIK*, 2(1),14-25.
- O'brien. J. A., & Marakas, G. M. (2010). *Intoduction To Information System, Fifteenth Edition*. New york: McGrawhill/irwin.
- Pratama, Stefanus Andi, Moechammad Soe'oad Hakam, Dan Gunawan Eko Nurtjahjono. (2015). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang)". *Jurnal Manajemen*.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisa Data Penelitian Dengan SSPS Dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Rangga. M. Yuzar (2011). *Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan CV Bi-Ensi*. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. 2009. Jakarta: PT Rajagrafindo Perseda.
- Rujiana, Jimmy.(2016). Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Rabbani Bandung. *Jurnal Manajemen*.
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Jakarta: Arcan.
- Sofiandi, H. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Graha.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 3. Yogyakarta: Graha Ilmu Mulyadi



- Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suryani, Dewi, Budiono. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Manajemen*.
- Susanto, Azhar. (2004). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Lingga Jaya.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno. (2011). *Manajemen SDM : Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Torang, S. (2013). *Organisasi & Manajemen; Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tintami, L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1),189-196.
- Wehrich, H & Koontz H (2005). *Management. A Global Perspective, 11th Ed., New Dehli, McGraw Hill Publishing Co, Ltd.*

**LAMPIRAN**

## 1. KUESIONER PENELITIAN

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan/Karyawati Royal Hotel n'Lounge Jember

Di Tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Desi Mustikasari

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen S1

NIM : 160810201172

Dalam rangka penyusunan skripsi S-1, yang berjudul “Pengaruh *Human Resource Information System* Dan *Organization Culture* Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember” maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i meluangkan sedikit waktu untuk memberikan informasi dan berkenan mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan sejujur-jujurnya. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi serta jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan.

Kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini. Dengan demikian saya mengucapkan banyak terimakasih atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat saya,

Desi Mustikasari

NIM. 160810201172

## KUESIONER PENELITIAN

**Identitas Pribadi Responden**

Inisial /Nama :

Jenis Kelamin : a) Laki-laki  
b) Perempuan

Lama Kerja : a) 1-2 tahun  
b) 3-5 tahun  
c) Lebih dari 5 tahun

Pendidikan : a) SMA/SMK/Sederajat  
b) D1/D2/D3  
c) S1/S2

**Petunjuk Pengisian**

- a) Mohon diisi pernyataan-pernyataan ini dengan jujur agar penelitian ini mendapatkan data yang valid.
- b) Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang dianggap sesuai dengan responden. Terdapat 5 pilihan jawaban:
1. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
  2. Setuju (S) : Skor 4
  3. Cukup Setuju (CS) : Skor 3
  4. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
  5. Sangat Tidak Setuju(STS) : Skor 1

*Human Resource Information System (X1)*

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	ST
1	Sistem informasi sumber daya manusia memudahkan untuk mengakses data secara tepat waktu					
2	Sistem informasi sumber daya manusia menghasilkan data yang akurat					
3	Sistem informasi sumber daya manusia menghasilkan data yang ringkas dan mudah dipahami					
4	Sistem informasi sumber daya manusia menghasilkan data yang relevan untuk mendukung kinerja					
5	Sistem informasi sumber daya manusia membantu mendapatkan data yang lengkap untuk pengambilan keputusan					

*Organization Culture (X2)*

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	ST
1	Saya selalu didorong untuk berinovasi					
2	Saya selalu menyelesaikan tugas secara rinci atau detail					
3	Saya selalu fokus pada hasil kinerja saya					
4	Saya selalu fokus pada etos kerja saya dan disiplin					
5	Saya selalu bekerja secara tim					
6	Saya sangat agresif dalam bersaing menjadi yang terbaik					
7	Saya selalu berusaha mempertahankan keputusan bagi lembaga					

*Kompensasi (X3)*

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	ST
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan					
2	Insentif yang saya terima membuat saya bersemangat dalam bekerja					
3	Tunjangan atau jaminan asuransi yang saya terima menjadikan saya sejahtera					
4	Fasilitas kerja yang saya terima memberikan meberikan rasa nyaman					

## Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	ST
1	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang baik					
2	Saya selalu menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan kuantitas yang diberikan					
3	Saya selalu menyelesaikan tugas kerja dengan tepat waktu					
4	Saya selalu mengerjakan tugas saya secara efektif					
5	Saya selalu menyelesaikan tugas secara mandiri					



**LAMPIRAN 2: HASIL KUESIONER***Human Resource Information System (X1)*

No	Nama/In	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
1	A	5	4	5	5	4	23
2	Es	5	5	5	5	5	25
3	Hafidz	4	3	4	4	4	19
4	Sunarto	4	4	4	4	4	20
5	An	4	4	5	5	4	22
6	Rian Widi	5	4	4	5	4	22
7	W	5	5	4	4	4	22
8	B	4	4	4	4	5	21
9	Ih	5	5	5	5	5	25
10	Bug	5	5	4	4	4	22
11	Johan	5	4	4	5	5	23
12	Maksi Dmt	5	4	5	5	5	24
13	Fadilah	5	4	4	5	5	23
14	Al	5	5	5	4	5	24
15	Ardia As	4	5	4	4	4	21
16	K	5	4	4	5	4	22
17	U	5	5	5	5	5	25
18	Aks	4	4	3	4	3	18
19	C	5	5	5	4	4	23
20	D	5	5	4	4	4	22
21	Mr X	5	4	5	4	4	22
22	Es	4	3	3	4	4	18
23	Ds	5	5	4	4	4	22
24	Is	3	3	3	3	2	14
25	Ac	5	5	4	4	4	22
26	Kk	4	4	5	5	4	22
27	Em Sus	4	4	3	4	4	19
28	Yon	5	5	5	5	5	25
29	Mt	5	4	5	4	5	23
30	Me	4	5	5	4	3	21
31	Va	4	4	4	3	3	18
32	En	5	4	4	3	3	19
33	Dk	5	5	5	4	5	24
34	Dc	4	3	5	4	4	20
35	Rw	4	5	4	5	4	22

36	Sa	5	4	5	4	5	23
37	Tl	5	4	4	5	4	22
38	S	4	4	3	4	4	19
39	Ig	5	5	5	5	5	25
40	Ek	5	4	3	5	3	20

*Organization Culture (X2)*

No	Nama/In	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
1	A	5	5	5	5	5	3	5	33
2	Es	5	5	5	5	5	5	5	35
3	Hafidz	4	4	4	5	4	4	4	29
4	Sunarto	4	4	4	4	3	4	3	26
5	An	5	4	4	4	5	3	4	29
6	Rian Widi	4	4	2	4	4	3	4	25
7	W	5	4	4	4	4	2	3	26
8	B	4	4	4	5	4	4	4	29
9	Ih	5	4	5	5	4	3	3	29
10	Bug	5	4	4	4	4	3	4	28
11	Johan	4	4	4	5	3	4	4	28
12	Maksi Dmt	5	4	5	5	4	5	5	33
13	Fadilah	4	4	4	5	3	4	4	28
14	Al	5	4	5	4	4	4	4	30
15	Ardia As	5	5	4	4	4	2	3	27
16	K	4	3	5	4	3	3	4	26
17	U	5	5	5	5	5	4	5	34
18	Aks	5	4	4	3	3	2	3	24
19	C	5	5	5	5	5	5	4	34
20	D	5	4	4	5	5	5	5	33
21	Mr X	4	4	2	4	4	2	3	23
22	Es	4	3	2	4	3	3	3	22
23	Ds	5	5	4	5	4	4	2	29
24	Is	5	4	4	4	4	4	2	27
25	Ac	4	5	4	5	4	4	4	30
26	Kk	4	4	5	4	4	5	4	30
27	Em Sus	5	4	5	4	5	4	5	32
28	Yon	4	5	4	4	5	4	5	31
29	Mt	4	4	3	3	5	3	3	25
30	Me	4	4	4	3	4	4	3	26
31	Va	5	3	2	4	4	3	4	25

32	En	5	5	3	4	5	2	4	28
33	Dk	5	4	3	5	4	3	5	29
34	Dc	5	5	2	3	5	4	5	29
35	Rw	4	3	4	4	5	4	3	27
36	Sa	4	5	5	5	4	4	3	30
37	Tl	4	4	4	5	5	5	4	31
38	S	5	4	3	4	4	3	5	28
39	Ig	4	3	5	3	4	4	2	25
40	Ek	5	5	4	4	3	5	4	30

### Kompensasi (X3)

No	Nama/In	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL
1	A	5	5	5	5	20
2	Es	5	5	5	5	20
3	Hafidz	5	4	5	4	18
4	Sunarto	3	3	3	3	12
5	An	4	4	4	4	16
6	Rian Widi	4	5	5	5	19
7	W	3	3	3	3	12
8	B	3	5	5	3	16
9	Ih	5	5	3	3	16
10	Bug	4	5	5	4	18
11	Johan	4	4	4	4	16
12	Maksi Dmt	5	5	4	5	19
13	Fadilah	4	4	4	4	16
14	Al	5	5	4	5	19
15	Ardia As	4	4	4	4	16
16	K	4	4	4	4	16
17	U	5	5	5	5	20
18	Aks	3	5	4	4	16
19	C	4	5	5	5	19
20	D	4	5	5	5	19
21	Mr X	4	4	4	4	16
22	Es	4	3	3	4	14
23	Ds	4	5	5	4	18
24	Is	4	5	5	5	19
25	Ac	4	5	5	5	19
26	Kk	4	5	5	5	19
27	Em Sus	4	5	5	5	19



28	Yon	5	5	5	5	20
29	Mt	4	5	5	5	19
30	Me	5	4	4	5	18
31	Va	5	5	5	5	20
32	En	4	5	5	5	19
33	Dk	5	5	5	5	20
34	Dc	5	5	5	5	20
35	Rw	4	5	5	5	19
36	Sa	5	5	5	5	20
37	Tl	5	5	5	5	20
38	S	4	5	5	5	19
39	Ig	5	5	5	5	20
40	Ek	5	5	5	5	20

## Kinerja Karyawan (Y)

No	Nama/In	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL
1	A	5	5	5	5	5	25
2	Es	5	5	5	5	5	25
3	Hafidz	5	4	4	5	4	22
4	Sunarto	4	3	4	4	3	18
5	An	4	5	5	4	4	22
6	Rian Widi	4	4	4	4	4	20
7	W	4	4	4	4	3	19
8	B	4	5	4	4	5	22
9	Ih	5	4	4	5	4	22
10	Bug	4	4	3	4	3	18
11	Johan	5	4	4	5	4	22
12	Maksi Dmt	5	5	4	5	5	24
13	Fadilah	5	4	4	5	4	22
14	Al	5	5	5	4	4	23
15	Ardia As	4	4	3	4	4	19
16	K	4	4	4	4	3	19
17	U	5	5	5	5	3	23
18	Aks	4	4	5	4	3	20
19	C	4	4	3	4	4	19
20	D	5	5	4	4	3	21
21	Mr X	4	4	4	4	4	20
22	Es	4	3	4	3	4	18
23	Ds	5	5	5	5	4	24

24	Is	4	4	4	4	2	18
25	Ac	5	5	5	5	3	23
26	Kk	5	5	5	5	5	25
27	Em Sus	5	5	5	5	2	22
28	Yon	5	5	4	5	5	24
29	Mt	5	4	5	4	3	21
30	Me	4	4	3	3	4	18
31	Va	4	4	3	3	3	17
32	En	4	5	4	3	3	19
33	Dk	5	5	4	5	5	24
34	Dc	5	5	5	5	5	25
35	Rw	4	3	5	5	4	21
36	Sa	5	4	5	4	5	23
37	Tl	5	4	4	5	5	23
38	S	5	4	5	5	5	24
39	Ig	5	5	4	5	4	23
40	Ek	5	5	4	5	5	24

## LAMPIRAN 3 HASIL DISKUSI FREKUENSI

HRIS (X1)

## Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0

## X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.5	2.5	2.5
	S	14	35.0	35.0	37.5
	SS	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

## X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	10.0	10.0	10.0
	S	20	50.0	50.0	60.0
	SS	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	6	15.0	15.0	15.0
	S	17	42.5	42.5	57.5
	SS	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	7.5	7.5	7.5
	S	21	52.5	52.5	60.0
	SS	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.5	2.5	2.5
	CS	5	12.5	12.5	15.0
	S	21	52.5	52.5	67.5
	SS	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Organization Culture (X2)

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	45.0	45.0	45.0
	SS	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	12.5	12.5	12.5
	S	23	57.5	57.5	70.0
	SS	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	12.5	12.5	12.5
	CS	4	10.0	10.0	22.5
	S	19	47.5	47.5	70.0
	SS	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	12.5	12.5	12.5
	S	19	47.5	47.5	60.0
	SS	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	7	17.5	17.5	17.5
	S	20	50.0	50.0	67.5
	SS	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	12.5	12.5	12.5
	CS	11	27.5	27.5	40.0
	S	17	42.5	42.5	82.5
	SS	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7.5	7.5	7.5
	CS	11	27.5	27.5	35.0
	S	16	40.0	40.0	75.0
	SS	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Kompensasi (X3)

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	10.0	10.0	10.0
	S	20	50.0	50.0	60.0
	SS	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	7.5	7.5	7.5
	S	8	20.0	20.0	27.5
	SS	29	72.5	72.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	10.0	10.0	10.0
	S	10	25.0	25.0	35.0
	SS	26	65.0	65.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	10.0	10.0	10.0
	S	11	27.5	27.5	37.5
	SS	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

## Kinerja Karyawan (Y)

**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	42.5	42.5	42.5
	SS	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	7.5	7.5	7.5
	S	19	47.5	47.5	55.0
	SS	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	



**Y1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	12.5	12.5	12.5
	S	20	50.0	50.0	62.5
	SS	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	10.0	10.0	10.0
	S	16	40.0	40.0	50.0
	SS	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.0	5.0	5.0
	CS	11	27.5	27.5	32.5
	S	15	37.5	37.5	70.0
	SS	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 4. UJI VALIDITAS

HRIS (X1)

## Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.493**	.420**	.397*	.537**	.758**
	Sig. (2-tailed)		.001	.007	.011	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.493**	1	.370*	.199	.333*	.651**
	Sig. (2-tailed)	.001		.019	.218	.036	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.420**	.370*	1	.316*	.553**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.007	.019		.047	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.397*	.199	.316*	1	.513**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.011	.218	.047		.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.537**	.333*	.553**	.513**	1	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.036	.000	.001		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.758**	.651**	.750**	.657**	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

## Organization Culture (X2)

## Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
									L
X2.1	Pearson Correlation	1	.332*	.111	.071	.269	-.127	.273	.383*
	Sig. (2-tailed)		.036	.494	.662	.093	.435	.088	.015
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.332*	1	.183	.301	.343*	.151	.278	.584**
	Sig. (2-tailed)	.036		.259	.059	.030	.352	.082	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.111	.183	1	.337*	.088	.444**	.049	.604**
	Sig. (2-tailed)	.494	.259		.034	.590	.004	.765	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.071	.301	.337*	1	.073	.363*	.332*	.617**
	Sig. (2-tailed)	.662	.059	.034		.655	.021	.037	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.269	.343*	.088	.073	1	.163	.367*	.538**
	Sig. (2-tailed)	.093	.030	.590	.655		.315	.020	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	-.127	.151	.444**	.363*	.163	1	.264	.637**
	Sig. (2-tailed)	.435	.352	.004	.021	.315		.100	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	.273	.278	.049	.332*	.367*	.264	1	.641**
	Sig. (2-tailed)	.088	.082	.765	.037	.020	.100		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.383*	.584**	.604**	.617**	.538**	.637**	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

## Kompensasi (X3)

## Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.394*	.315*	.565**	.692**
	Sig. (2-tailed)		.012	.048	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.394*	1	.772**	.628**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.012		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.315*	.772**	1	.694**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.048	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	.565**	.628**	.694**	1	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.692**	.848**	.851**	.885**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

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

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

## Kinerja Karyawan (Y)

## Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	.520**	.478**	.747**	.388*	.836**
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.000	.013	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y1.2	Pearson Correlation	.520**	1	.320*	.365*	.236	.653**
	Sig. (2-tailed)	.001		.044	.021	.143	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y1.3	Pearson Correlation	.478**	.320*	1	.456**	.118	.638**
	Sig. (2-tailed)	.002	.044		.003	.466	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y1.4	Pearson Correlation	.747**	.365*	.456**	1	.395*	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.003		.012	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y1.5	Pearson Correlation	.388*	.236	.118	.395*	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.013	.143	.466	.012		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.836**	.653**	.638**	.810**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

## LAMPIRAN 5. UJI RELIABILITAS

HRIS (X1)

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	5

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17.0500	3.997	.630	.715
X1.2	17.3500	4.079	.446	.768
X1.3	17.3750	3.625	.562	.731
X1.4	17.3250	4.122	.467	.760
X1.5	17.5000	3.333	.668	.690

## Organization Culture (X2)

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	7

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	24.0250	8.692	.232	.656
X2.2	24.4000	7.733	.423	.612
X2.3	24.6250	6.958	.347	.636
X2.4	24.3000	7.497	.451	.603
X2.5	24.4250	7.789	.347	.629
X2.6	24.9250	6.840	.404	.613
X2.7	24.7500	6.859	.415	.609

## Kompensasi (X3)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	13.7250	3.128	.476	.873
X3.2	13.3750	2.753	.726	.770
X3.3	13.4750	2.615	.715	.772
X3.4	13.5000	2.513	.774	.744



## Kinerja Karyawan (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	16.9500	3.946	.752	.629
Y1.2	17.1500	4.131	.457	.707
Y1.3	17.2750	4.102	.421	.721
Y1.4	17.1250	3.548	.669	.626
Y1.5	17.6000	3.682	.358	.774

## LAMPIRAN 6. UJI NORMALITAS DATA

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71776089
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.090
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		.820
Asymp. Sig. (2-tailed)		.512
a. Test distribution is Normal.		

## LAMPIRAN 7. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPENSASI, HRIS, ORGNIZATION CULTURE <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.694 <sup>a</sup>	.482	.438	1.78790	1.609

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, HRIS, ORGNIZATION CULTURE

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.898	3	35.633	11.147	.000 <sup>a</sup>
	Residual	115.077	36	3.197		
	Total	221.975	39			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, HRIS, ORGNIZATION CULTURE

b. Dependent Variable: KINERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.187	3.386		.646	.522
	HRIS	.305	.133	.304	2.298	.027
	ORGANIZATION CULTURE	.246	.116	.320	2.120	.041
	KOMPENSASI	.317	.154	.286	2.059	.047

a. Dependent Variable: KINERJA

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

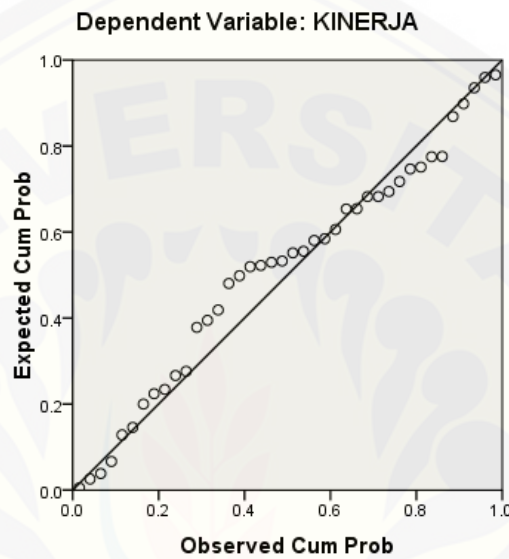
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.5201	24.7514	21.5250	1.65559	40
Residual	-4.57887	3.24702	.00000	1.71776	40
Std. Predicted Value	-2.419	1.949	.000	1.000	40
Std. Residual	-2.561	1.816	.000	.961	40

a. Dependent Variable: KINERJA

**LAMPIRAN 8. UJI ASUMSI KLASIK**

UJI NORMALITAS MODEL

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



MULTIKOLINERITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.187	3.386		.646	.522		
	HRIS	.305	.133	.304	2.298	.027	.822	1.217
	ORGANIZATION CULTURE	.246	.116	.320	2.120	.041	.633	1.580
	KOMPENSASI	.317	.154	.286	2.059	.047	.745	1.343

a. Dependent Variable: KINERJA

HETEROSKEDASTISITAS

