

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SATUAN PENGAMANAN PT GARDA UTAMA NASIONAL AREA TUGAS BANK BCA MENARA BIDAKARA JAKARTA SELATAN

Salza Amelya Febriana<sup>1</sup>, Heri Priyanto<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417  
e-mail: <sup>1</sup> salza2262@gmail.com

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417  
e-mail: <sup>2</sup> dosen01824@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this research is to determine the significant influence of organizational culture and compensation on the performance of employees of the PT Garda Utama Nasional security unit in the BCA Tower Bidakara South Jakarta area. The research method used in this research is a quantitative method. The sampling technique used was saturated sampling, namely using a sample of 53 respondents. The data collection method used is the questionnaire method. Data processing uses the SPSS Version 26 program. The data analysis technique used is statistical analysis by testing validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression tests, multiple linear regression tests, coefficient of determination, test t hypothesis and f hypothesis test. The research results of organizational culture have a significant effect on employee performance, shown by the simple linear regression equation  $Y = 28.135 + 0.330X_1$ , this is also proven by hypothesis testing and the t value obtained  $> t$  table ( $3.795 > 1.675$ ). The research results show that compensation has a significant effect on employee performance, shown by the simple linear regression equation  $Y = 22.844 + 0.457X_2$ , this is also proven by hypothesis testing and the t value obtained  $> t$  table ( $4.822 > 1.675$ ). Results of research on organizational culture and compensation on the performance of security unit employees at PT Garda Utama Nasional, Bank BCA Tower Bidakara South Jakarta's assigned area. shown by the multiple linear regression equation  $Y = 21.208 + 0.140X_1 + 0.356X_2$ . This is also proven by the results of the hypothesis test and the calculated f value  $> f$  table ( $12.733 > 3.183$ ). The results of the coefficient of determination test for the variables organizational culture ( $X_1$ ) and compensation ( $X_2$ ) have an influence of 33.7% on the performance of security unit employees at PT Garda Utama Nasional in the area assigned to Bank BCA, Menara Bidakara, South Jakarta. Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_a3$  is accepted, meaning that it is proven that there is a positive significant simultaneous influence between organizational culture ( $X_1$ ) and compensation ( $X_2$ ) on employee performance ( $Y$ ).*

*Keywords: Organizational Culture, Compensation, Employee Performance*

### Abstrak

kompensasi terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan PT Garda Utama Nasional area tugas Bank BCA Menara Bidakara Jakarta Selatan secara signifikan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 53 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode

kuesioner Pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26. Teknik Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t hipotesis dan uji f hipotesis. Hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 28,135 + 0,330X_1$ , hal ini juga dibuktikan dengan uji hipotesis dan diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,795 > 1,675$ ). Hasil penelitian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 22,844 + 0,457X_2$ , hal ini juga dibuktikan dengan uji hipotesis dan diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,822 > 1,675$ ). Hasil penelitian budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan pada PT Garda Utama Nasional area tugas Bank BCA Menara Bidakara Jakarta Selatan. ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 21,208 + 0,140X_1 + 0,356X_2$ . Hal ini juga dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dan diperoleh nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel ( $12,733 > 3,183$ ). Hasil uji koefisien determinasi variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) memberikan pengaruh sebesar 33,7% terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan pada PT Garda Utama Nasional area tugas Bank BCA Menara Bidakara Jakarta Selatan. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a3$  diterima, artinya terbukti terdapat pengaruh yang positif signifikan secara simultan antara budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi selalu berusaha untuk dapat mencapai tujuannya. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran sebagai subyek pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional suatu organisasi, perusahaan, badan ataupun sejenisnya.

Selain itu, guna meningkatkan kinerja organisasi selain dari faktor SDM, diperlukan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus. Secara komprehensif budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor eksternal dan integrasi faktor internal, dan telah terbukti sah, dan oleh karenanya diajarkan kepada para anggota organisasi yang baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, memikirkan dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah-masalah yang dihadapi. Hal ini cukup bernilai dan, oleh karenanya pantas diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan berperasaan dalam hubungannya dengan problem-problem tersebut.

Dalam era globalisasi seperti saat ini, di tengah kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang terus berkembang pesat dan persaingan usaha yang semakin ketat, keamanan menjadi salah satu perhatian utama perusahaan untuk memastikan kelangsungan operasionalnya. Guna mencegah potensi tindakan kriminal dan pelanggaran, perusahaan mengalokasikan sumber daya manusia yang ada untuk fokus pada menjaga keamanan, ketertiban, dan kelancaran aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia yang ditugaskan untuk tugas ini biasa dikenal sebagai Unit Satuan Pengamanan (Security).

Dalam sebuah artikel yang diterbitkan tanggal 05 November 2022 di laman <https://ilmupendidikan.net/>, dijelaskan bahwa Unit Satuan Pengamanan atau satpam adalah seorang petugas keamanan yang memiliki tanggung jawab menjaga keamanan dan ketertiban di suatu tempat atau perusahaan.

Saat ini, untuk memenuhi kebutuhan keamanan perusahaan, banyak perusahaan yang didirikan khusus untuk menyediakan layanan keamanan profesional kepada berbagai jenis perusahaan. Tentunya, keberadaan penyedia layanan keamanan ini dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh instansi pengguna dalam merekrut tenaga keamanan mereka sendiri. PT Garda Utama Nasional (GUN) adalah salah satu dari banyak penyedia jasa keamanan di Indonesia.

PT Garda Utama Nasional adalah sebuah perusahaan yang merupakan badan usaha jasa pengamanan yang berdiri pada 24 Juni 2004. Berkantor pusat di Jakarta dengan kantor cabang di Surabaya dan kantor operasional di Malang dan Semarang. PT Garda Utama Nasional memiliki cabang yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia dan bekerja sama dengan banyak proyek dalam hal pengamanan. Beberapa bank yang menggunakan layanan keamanan dari PT Garda Utama Nasional meliputi Bank BCA, Bank Mandiri, Bank Danamon, Bank Panin, dan masih banyak lagi. Salah satu bank yang menjalin kerja sama dengan PT Garda Utama Nasional dalam hal pengamanan adalah Bank BCA KCU dan KCP Menara Bidakara yang menggunakan layanan keamanan dari PT Garda Utama Nasional. PT Garda Utama Nasional berupaya untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, baik itu dalam memberikan kualitas pelayanan maupun keamanan.

Sebagai salah satu penyedia layanan keamanan yang juga termasuk dalam kategori penyedia tenaga kerja (Outsourcing), PT Garda Utama Nasional dihadapkan pada tantangan menjaga stabilitas operasionalnya. Persaingan sengit dengan banyak perusahaan penyedia jasa keamanan lainnya menjadi sebuah faktor yang signifikan dalam upaya PT Garda Utama Nasional untuk memenuhi kebutuhan dan memastikan kepuasan pengguna jasanya, termasuk Bank BCA khususnya di Bank BCA area tugas Menara Bidakara Jakarta Selatan.

Pada PT Garda Utama Nasional area tugas Bank BCA Menara Bidakara Jakarta Selatan, terdapat 1 Kepala Security yang bertanggung jawab terhadap anggota security diseluruh cabang area tugas Bank BCA KCU Menara Bidakara. Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Security dibantu oleh 3 Danru (Komandan Regu), dimana 2 diantaranya masing-masing mengawasi 16 anggota, sedangkan 1 diantaranya mengawasi 17 anggota yang dibagi menjadi beberapa cabang di bawah Bank BCA KCU Menara Bidakara. Kepala Security dan Danru berkantor di Bank BCA KCU Menara Bidakara, namun salah satu tugas mereka adalah memantau kondisi lapangan secara langsung di setiap cabang, sehingga mereka bekerja secara mobile setiap harinya. Berikut disajikan data Jumlah Karyawan Satuan

Pengamanan PT Garda Utama nasional area tugas Bank BCA Menara Bidakara Jakarta Selatan dalam bentuk tabel.

Tabel 1. 1  
Data Jumlah Karyawan PT GUN Area Tugas Bank BCA Menara Bidakara Jakarta Selatan Tahun 2023

No	Cabang	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	KCU Menara Bidakara	Kepala Security	1
		Danru	3
		Anggota	4
2	KCP Kemang	Anggota	7
3	KCP Pasar Minggu	Anggota	5
4	KCP Pasar Minggu Center	Anggota	4
5	KCP Cilandak KKO	Anggota	4
6	KCP Cilandak KKO 1	Anggota	4
7	KCP Sejati Mulia	Anggota	4
8	KCP Pejaten	Anggota	4
9	KCP Warung Buncit	Anggota	2
10	KCP Manhattan	Anggota	2
11	KCP Kemang Mansion	Anggota	2
12	KCP Graha Inti Fauzi	Anggota	2
13	KCP Arkadia	Anggota	2
14	KCP Ampera	Anggota	2
15	Kantor Kas AEON Mall Tanjung Barat	Anggota	1
Total Keseluruhan Karyawan			53

Sumber: Data Internal Perusahaan 2023

Untuk memenuhi target Bank BCA dalam pengamanan dan pelayanan kepada nasabah yang ada, PT Garda Utama Nasional telah memberikan perhatian utama pada Kinerja Karyawan yang bertugas di Bank BCA. Menurut Mangkunegara (2017: 67) "kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja karyawan adalah elemen kunci yang memegang peran penting dalam membantu Bank BCA mencapai tujuannya. Meskipun satuan pengamanan Bank BCA telah dikenal sangat baik dalam pelayanan terhadap nasabah, masih terdapat situasi di mana karyawan satuan pengamanan PT Garda Utama Nasional yang bertugas di area Bank BCA masih melakukan kesalahan atau pelanggaran yang menghambat pencapaian kinerja mereka. Berikut adalah kinerja karyawan satuan pengamanan (Satpam) area tugas Bank BCA Menara Bidakara Jakarta Selatan.

Tabel 1. 2  
 Data Kinerja Karyawan PT GUN Area Tugas Bank BCA Menara Bidakara  
 Jakarta Selatan Tahun 2021-2023

Aspek Penelitian	Pencapaian Kinerja (Target = 100%)		
	2021	2022	2023
Memahami transaksi dan produk BCA	82%	85%	90%
Maksimal dalam BSQ ( <i>Brand Service Quality</i> ) Tim SR ( <i>Service Reception</i> )	91%	88%	95%
Menciptakan rasa aman bagi nasabah dan karyawan	86%	80%	91%
Meminimalisir complain dari nasabah dan karyawan	85%	78%	82%
Mengerjakan laporan ATM & Jurnal	95%	95%	96%
<b>Total Rata-Rata</b>	<b>88%</b>	<b>85%</b>	<b>89%</b>
<b>Keterangan</b>	<b>Belum Tercapai</b>	<b>Belum Tercapai</b>	<b>Belum Tercapai</b>

Sumber: Data Internal Perusahaan 2021-2023

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa dalam 3 tahun terakhir masih terdapat penurunan dan kenaikan kinerja karyawan anggota satuan pengamanan secara rata-rata, dengan presentase 88% di tahun 2021, kemudian mengalami penurunan presentase menjadi 85% di tahun 2022, kemudian mengalami kenaikan kembali presentase menjadi 89% di tahun 2023.

PT Garda Utama Nasional memiliki kriteria dengan total rata-rata skor 91%-100% (Sangat Baik), yang berarti kinerja keseluruhan di atas ekspektasi, dengan pencapaian target yang konsisten. Skor 81%-90% (Baik), yang berarti kinerja baik tetapi masih ada ruang untuk melakukan perbaikan dalam mencapai hasil yang lebih optimal. Skor  $\leq 80\%$  (Perlu Perbaikan), yang berarti kinerja keseluruhan tidak memenuhi target, perlu evaluasi dan perbaikan mendalam. Dengan kriteria penilaian ini, evaluasi kinerja dapat dilakukan dengan lebih objektif dan terarah.

Dapat kita lihat bahwa memang terdapat peningkatan kinerja karyawan pada tahun 2023. Dikatakan belum tercapai dikarenakan target yang ditetapkan oleh perusahaan adalah 100%. Hal tersebut mengacu pada kriteria kinerja karyawan yang ditetapkan oleh Bank BCA yaitu minimal dengan angka 94%. Sehingga perusahaan menetapkan target setinggi mungkin untuk menjaga agar tidak berada di bawah standar yang ditetapkan oleh Bank BCA. Dengan demikian perlu dilakukan evaluasi kinerja dan strategi untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan di tahun berikutnya dan jangan sampai terdapat penurunan kembali.

Jika hal ini dibiarkan tentu akan berdampak negatif bagi perusahaan. Kemudian, atas dasar inilah peneliti memberikan batasan umum penelitian yakni pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan PT

Garda Utama Nasional area tugas Bank BCA Menara Bidakara.

Dari hasil penelitian saya pada PT Garda Utama Nasional, budaya organisasi di perusahaan PT Garda Utama Nasional Area Tugas Bank BCA Menara Bidakara Jakarta Selatan menerapkan pelayanan yang berbasis budaya SMART pada Bank BCA. Berikut adalah 5 point budaya organisasi tersebut.

Tabel 1. 3  
 Budaya Organisasi SMART PT Garda Utama Nasional Area Tugas Bank  
 BCA Menara Bidakara Tahun 2023

<i>SMART</i>	(S) Sigap	(M) Menarik
(A) Antusias	(R) Ramah	(T) Teliti

Sumber: Data Internal Perusahaan 2023

Terdapat contoh penerapan nilai-nilai budaya SMART untuk karyawan satuan pengamanan di Bank BCA, diantaranya (S) Sigap, Petugas security yang sigap mampu menghadapi situasi darurat dengan cepat dan efektif, memastikan keselamatan orang-orang di sekelilingnya dan bekerja sama dengan tim lain untuk menangani masalah dengan baik. (M) Menarik, Petugas security menyambut nasabah dengan senyum dan ramah, membuat mereka merasa lebih nyaman. (A) Antusias, petugas security dapat menunjukkan antusiasme yang tinggi, berpartisipasi aktif, dan mendorong rekan-rekannya untuk melakukan hal yang sama dengan energi positif. (R) Ramah, petugas security menyapa setiap pengunjung dengan ramah dan menawarkan bantuan jika mereka membutuhkan informasi atau bantuan. (T) Teliti, Petugas security melakukan pemeriksaan menyeluruh terhadap semua area dan peralatan keamanan, serta mencatat setiap detail yang relevan, memastikan tidak ada celah dalam sistem keamanan.

Salah satu faktor yang bisa memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah Budaya Organisasi. Budaya organisasi sebagaimana dideskripsikan menurut Samsuddin (2018: 57) "budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi". Sedangkan menurut Krisnandi dkk (2019: 43) "budaya organisasi dapat diartikan sebagai persepsi yang terbentuk dalam suatu organisasi yang menentukan bagaimana anggota organisasi tersebut dalam memberikan reaksi terhadap lingkungan di sekitarnya".

Penurunan nilai budaya organisasi ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti perbedaan karakter di antara karyawan, kesulitan beradaptasi

dengan sesama rekan kerja dan atasan, sulit berintegrasi dengan lingkungan kerja, kurangnya integritas dalam melaksanakan tugas, serta kurangnya responsivitas dalam mengikuti petunjuk atasan selama bertugas. Berikut ini adalah nilai budaya organisasi PT Garda Utama Nasional area tugas Bank BCA Menara Bidakara.

Tabel 1. 4  
Nilai Budaya Organisasi PT GUN Area Tugas Bank BCA Menara Bidakara  
Jakarta Selatan Tahun 2021-2023

Aspek Penerapan Nilai Budaya Organisasi	Pencapaian Nilai Budaya Organisasi (Target = 100%)		
	2021	2022	2023
Bekerja sesuai dengan arahan	82%	84%	86%
Memiliki sikap jujur dan disiplin	88%	86%	87%
Menghargai sesama anggota	79%	88%	85%
Menghargai karyawan lain	80%	90%	89%
Penyesuaian lingkungan kerja	77%	91%	90%
<b>Total Rata-Rata</b>	<b>81%</b>	<b>88%</b>	<b>87%</b>
<b>Keterangan</b>	<b>Belum Tercapai</b>	<b>Belum Tercapai</b>	<b>Belum Tercapai</b>

Sumber: Data Internal Perusahaan 2021-2023

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 1.4 di atas, terlihat bahwa dalam kurun waktu 3 tahun terakhir terjadi penurunan dan kenaikan nilai budaya organisasi dengan presentase 81% di tahun 2021, kemudian mengalami kenaikan presentase menjadi 88% di tahun 2022, kemudian mengalami penurunan presentase menjadi 87% di tahun 2023.

PT Garda Utama Nasional memiliki kriteria dengan total rata-rata skor 91%-100% (Sangat Baik), yang berarti target tercapai dengan hasil yang sangat memuaskan. Skor 81%-90% (Baik), yang berarti target tercapai dengan baik tetapi masih ada ruang untuk melakukan perbaikan dalam mencapai hasil yang lebih optimal. Skor  $\leq 80\%$  (Perlu Perbaikan), yang berarti keseluruhan tidak memenuhi target, perlu evaluasi dan perbaikan mendalam. Dengan kriteria penilaian ini, evaluasi dapat dilakukan dengan lebih objektif dan terarah.

Dapat kita lihat bahwa memang terdapat penurunan penerapan nilai budaya organisasi pada tahun 2023. Berdasarkan target yang ditentukan yaitu dengan nilai 100% maka dapat dikatakan bahwa target perusahaan masih belum tercapai, karena masih ada ruang untuk melakukan perbaikan lebih lanjut. Perlu dilakukan evaluasi dan strategi untuk meningkatkan hasil di tahun berikutnya agar tidak terjadi penurunan kembali.

Fenomena ini seharusnya menjadi perhatian bagi PT Garda Utama Nasional untuk konsisten meningkatkan nilai budaya organisasi karyawan. Keberlanjutan penurunan ini dapat berdampak negatif pada moral karyawan, yang pada gilirannya

dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan satuan pengamanan di masa mendatang.

Oleh karena itu, disarankan agar PT Garda Utama Nasional segera mengambil langkah-langkah perbaikan dan pengembangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung nilai budaya organisasi yang diinginkan. Dengan demikian, PT Garda Utama Nasional dapat mengantisipasi potensi dampak negatif yang dapat muncul akibat penurunan nilai budaya organisasi dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Selanjutnya terdapat beberapa faktor yang sering kali menjadi penyebab kurang optimalnya kinerja karyawan satuan pengamanan di Bank BCA meliputi ketidakfokusan dalam menjalankan tugas, kurangnya kesopanan dalam berinteraksi dengan nasabah, kurangnya konsistensi dalam mencatat jurnal, Log Book ATM, pengelolaan keluar-masuk barang atau pelaksanaan proyek kerja eksternal, serta hal-hal lain yang masih dijumpai saat karyawan satuan pengamanan bertugas.

Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan PT Garda Utama Nasional yang bertugas di Bank BCA Menara Bidakara Jakarta Selatan. Menurunnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, dan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan adalah masalah kompensasi. Mengacu pada Hasibuan (2016: 118) "kompensasi adalah segala bentuk penghasilan berupa uang, barang, atau insentif lain yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan".

Dalam konteks PT Garda Utama Nasional yang bertugas di Bank BCA Menara Bidakara Jakarta Selatan, hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan, seperti tunjangan, fasilitas, insentif, dan penghargaan, masih belum mencapai tingkat maksimal. Hal ini menjadi pertimbangan dalam penelitian ini. Kebijakan kompensasi yang diberlakukan oleh PT Garda Utama Nasional di area tugas Bank BCA Menara Bidakara Jakarta Selatan dapat dilihat dalam tabel 1.5 di bawah ini.

Tabel 1. 5  
Daftar Kompensasi Satuan Pengamanan PT GUN Area Tugas Bank BCA  
Menara Bidakara Jakarta Selatan Tahun 2021-2023

Keterangan	2021	2022	2023
Gaji Pokok	UMR	UMR	UMR
Kenaikan Uang <i>Shift</i>	Ada	Ada	Ada
Uang Makan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
Tunjangan Akhir Tahun	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
Tunjangan Hari Raya	Ada	Ada	Ada
Hak Cuti	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
BPJS/Jamsostek	Ada	Ada	Ada

Sumber : Data Internal Perusahaan 2021-2023

Dalam tiga tahun terakhir, terlihat bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan masih belum mencapai tingkat maksimal, sebagaimana tertera dalam tabel 1.5 di atas. Beberapa aspek yang masih belum terpenuhi termasuk hak cuti yang belum tersedia. Di Indonesia, hak cuti karyawan diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Hak cuti yang memadai memberikan karyawan kesempatan untuk beristirahat dan memulihkan energi. Karyawan yang bisa mengambil cuti secara teratur cenderung merasa lebih puas dan termotivasi dalam pekerjaannya. Tidak adanya uang makan, dengan adanya uang makan membantu mengurangi beban finansial karyawan terkait biaya makan selama bekerja. Ini meningkatkan kesejahteraan mereka dan menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap kebutuhan dasar mereka. Tidak ada tunjangan akhir tahun untuk karyawan, Tunjangan akhir tahun berfungsi sebagai insentif tambahan yang memotivasi karyawan untuk bekerja keras sepanjang tahun. Ini mendorong peningkatan kinerja untuk mencapai atau melebihi target yang ditetapkan

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Gusnita (2023). Jurnal Ekonomi Integra, Vol.14, No. 1. P-ISSN 0216-4337. pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Karya Surya Kencana di Pontianak Kalimantan Barat Budaya organisasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Karya Surya Kencana di Pontianak Kalimantan Barat dengan kontribusi sebesar signifikansi 68,1%. Dengan demikian  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(8.320 > 3,810)$  dengan nilai signifikan  $<$  0,05.

Vikry Setiawan, Eliza & Destiana Kumala (2023). Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No. 1. e-ISSN 2829-7652 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Apartemen Airlangga di Jakarta Selatan

Kompensasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Apartemen Airlangga dengan kontribusi sebesar 36,6% hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(8.142 > 1,980)$  dengan nilai Signifikan  $<$  0,05

Abdul Rahman Safiih & Haerul Okta Fahmi (2023). Jurnal Bussman, Vol. 3, No. 1. p-ISSN 2797-9752 Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Satuan Pengamanan PT. TAG Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta Kompensasi & Budaya organisasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan PT Tunas Artha Gardatama Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta dengan kontribusi sebesar 90,7% Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $7.784 > 1.983$  dan nilai signifikan  $<$  0,05.

Riana Aprilianti & Syarifuddin (2022). Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, Vol. 9, No. 2. p-ISSN 2088-1894 Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kontribusi sebesar 75,7% Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $(2,238) >$   $t$  tabel  $(1,688)$  serta tingkat Signifikansi  $0,031 <$  0,05

Aulia Gati Nirmalasari (2019). Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, Vol. 4, No. 3. p-ISSN 533-543 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Institut Teknologi Telkom Purwokerto Budaya organisasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Institut Teknologi Telkom Purwokerto. Dengan kontribusi sebesar 50,8% Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $(8,674) >$   $t$  tabel  $(2,081)$  serta tingkat signifikansi  $<$  0,05

Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi & Muhammad Guruh (2021). JENIUS, Vol.4, No. 2. p-ISSN 2581-2769 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan kontribusi sebesar 53,1% Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $(8,175) >$   $t$  tabel  $(2,001)$  serta tingkat signifikansi  $<$  0,05

Lilis Suryani (2019). JENIUS, Vol. 2, No. 2. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Technoplus Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja Karyawan dengan kontribusi sebesar 53,9% Uji hipotesis diperoleh t hitung (2,198) > t tabel (2,002) serta tingkat signifikansi < 0,05

Lili Sularmi, Ninik Anggraini & Jeni Andriani (2022). JENIUS, Vol. 2, No. 1. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devindo Surya Amora Jakarta Barat Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan kontribusi sebesar 34,4% Uji hipotesis diperoleh t hitung (5,143) > t tabel (1,666) serta tingkat signifikansi < 0,05

N. Lilis Suryani & Hastono (2020). Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 3, No. 3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Agung Persada di Jakarta Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi sebesar 37,8% Uji hipotesis diperoleh t hitung (6,573) > t tabel (1,994) serta tingkat signifikansi < 0,05

Muhammad Abid & Dede Andi (2020). Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, -0Vol. 4, No. 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Citra Rasa Betawi Gaya Kepemimpinan & Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan kontribusi sebesar 70,4% Uji hipotesis diperoleh t hitung (15,812) > t tabel (1,971) serta tingkat signifikansi < 0,05

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

##### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r-hitung > r-tabel maka instrument dikatakan valid. Jika r-hitung < r-tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

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

#### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode Chronbach alpha

$$r_{ca} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum T^2} \right)$$

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

##### 4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

#### c. Analisis Regresi Linier

##### 1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

- 2) Analisis Regresi Linier Berganda  
 Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing

variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9  
 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

No Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,426	0,270	Valid
2	0,685	0,270	Valid
3	0,495	0,270	Valid
4	0,669	0,270	Valid
5	0,645	0,270	Valid
6	0,640	0,270	Valid
7	0,718	0,270	Valid
8	0,715	0,270	Valid
9	0,789	0,270	Valid
10	0,714	0,270	Valid

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,270), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid dan kuesioner tersebut layak digunakan untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 10  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

No Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,560	0,270	Valid
2	0,328	0,270	Valid
3	0,428	0,270	Valid
4	0,719	0,270	Valid
5	0,527	0,270	Valid
6	0,705	0,270	Valid
7	0,623	0,270	Valid
8	0,570	0,270	Valid
9	0,665	0,270	Valid
10	0,647	0,270	Valid

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa variabel Kompensasi (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,270), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid dan kuesioner tersebut layak di gunakan untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 11  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,304	0,270	Valid
2	0,407	0,270	Valid
3	0,658	0,270	Valid
4	0,673	0,270	Valid
5	0,397	0,270	Valid
6	0,447	0,270	Valid
7	0,656	0,270	Valid
8	0,521	0,270	Valid
9	0,509	0,270	Valid
10	0,397	0,270	Valid

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat dilihat bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,270), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid dan kuesioner tersebut layak di gunakan untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12  
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Budaya Organisasi (X1)	0,847	0,600	Reliable
Kompensasi (X2)	0,789	0,600	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,674	0,600	Reliable

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kompensasi, dan kinerja karyawan mempunyai nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,600. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam penelitian ini bersifat reliable

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13  
 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75037282
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.071
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.198 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov smirnov test di atas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp.sig ( 2 tailed) yaitu 0,198 > 0,05. Dengan demikian, maka data pada uji ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14  
 Hasil Uji Multikolinearitas

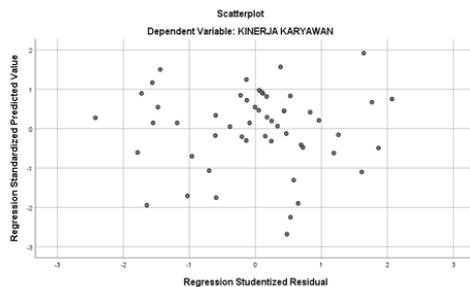
Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	21.208	4.125		5.141	.000	
	BUDAYA ORGANISASI	.140	.103	.199	1.353	.182	.615
	KOMPENSASI	.356	.120	.437	2.975	.005	.615

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa output nilai coefficient nilai VIF variabel Budaya Organisasi (X1) dan variabel Kompensasi (X2) yaitu 1,625 dan nilai Tolerance sebesar 0,615. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai kedua variabel tersebut memiliki nilai VIF  $1,625 < 10$  dan nilai Tolerance  $0,615 > 0,10$ , dengan demikian model regresi bebas dari multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. 15  
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X1)  
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.135	3.657		7.693	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.330	.087	.469	3.795	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan di atas di peroleh persamaan regresi linear sederhana  $Y = 28,135 + 0,330X1$

Dari persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 28,135 , nilai tersebut menunjukkan bahwa jika Budaya Organisasi bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap berilai 28,135.
- Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,330. Artinya apabila nilai konstanta tetap atau tidak ada perubahan pada variabel Budaya Organisasi (X1) , maka setiap kenaikan 1 nilai pada variabel Budaya Organisasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,330.

Tabel 4. 16  
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.844	3.976		5.746	.000
	KOMPENSASI	.457	.095	.560	4.822	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh persamaan regresi linear sederhana  $Y = 22,844 + 0,457X2$

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 22,844, nilai tersebut menunjukkan bahwa jika Kompensasi bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 22,844.
- Nilai koefisien regresi Kompensasi (X2) sebesar 0,457. Artinya apabila nilai konstanta tetap atau tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X2), maka setiap kenaikan 1 nilai pada variabel Kompensasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,457.

Tabel 4. 17  
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2), Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.208	4.125		5.141	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.140	.103	.199	1.353	.182
	KOMPENSASI	.356	.120	.437	2.975	.005

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas, di peroleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 21,208 + 0,140X1 + 0,356X2 + e$$

Dari persamaan di atas dapat di simpulkan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta sebesar 21,208 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Karyawan belum di pengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Budaya Organisasi (X1) dan variabel Kompensasi (X2) , jika variabel independen tidak ada maka variabel

kinerja karyawan tidak mengalami penurunan.

- b. Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,140. Menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Budaya Organisasi (X1) maka akan memengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,140 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini.
- c. Kompensasi (X2) sebesar 0,356. Menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Kompensasi (X2) maka akan memengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,356 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini.

e. Koefisien Korelasi

Tabel 4. 18  
 Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			BUDAYA ORGANISASI	KINERJA KARYAWAN
BUDAYA ORGANISASI	Pearson Correlation		1	.469**
	Sig. (2-tailed)			.000
	N		53	53
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation		.469**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		53	53

\*\* .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh nilai korelasi variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,469 dengan nilai interpretasi koefisien korelasi berada pada interval 0,400 – 0,599, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kekuatan hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang sedang

Tabel 4. 19  
 Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			KOMPENSASI	KINERJA KARYAWAN
KOMPENSASI	Pearson Correlation		1	.560**
	Sig. (2-tailed)			.000
	N		53	53
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation		.560**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		53	53

\*\* .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh nilai korelasi variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,560 dengan nilai interpretasi koefisien korelasi berada pada interval 0,400 – 0,599, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kekuatan hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang sedang

Tabel 4. 20  
 Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>a</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F	df1	df2	Sig. F Change
1	.581 <sup>a</sup>	.337	.311	2.805	.337	12.733	2	50	.000

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI  
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa hubungana antara Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,581. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi koefisien korelasi, nilai tersebut berada pada rentang 0,400 – 0,599. Maka dapat di simpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Kompensasi memiliki pengaruh yang sedang terhadap Kinerja Karyawan.

f. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 21  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.469 <sup>a</sup>	.220	.205	3.013

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI  
 Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,220. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 22,0% sedangkan sisanya

sebesar (100% - 22,0%) = 78,0% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti

Tabel 4. 22  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 <sup>a</sup>	.313	.300	2.828

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI  
 Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,313. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 31,3% sedangkan sisanya sebesar (100% - 31,3%) = 68,7% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti

Tabel 4. 23  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 <sup>a</sup>	.337	.311	2.803

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI  
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas, di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,337. Jadi dapat simpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 33,7% sedangkan sisanya sebesar (100% - 33,7%) = 66,3% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 24  
 Hasil Uji T Variabel Budaya Organisasi (X1)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.135	3.657		7.693	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.330	.087	.469	3.795	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh t hitung > t tabel sebesar (3,795 > 1,675) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat di simpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha1 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang positif signifikan antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 25  
 Hasil Uji T Variabel Kompensasi (X2)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.844	3.976		5.746	.000
	KOMPENSASI	.457	.095	.560	4.822	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh t hitung > t tabel sebesar (4,822 > 1,675) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha2 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang positif signifikan antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 26  
 Hasil Uji F Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.341	2	100.171	12.733	.000 <sup>b</sup>
	Residual	393.357	50	7.867		
	Total	593.698	52			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI  
 Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan uji F di atas di peroleh nilai f hitung > f tabel (12,733 > 3,183) dan nilai signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X1) dan variabel Kompensasi (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 28,135 + 0,330X1$ , nilai koefisien korelasi di peroleh sebesar 0,469 yang artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,220 atau 22,0% sedangkan sisanya sebesar 78,0% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis di peroleh t hitung > t tabel (3,795 > 1,675).

- b. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 22,844 + 0,475X_2$ , nilai koefisien korelasi di peroleh sebesar 0,560 yang artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,313 atau 31,3% sedangkan sisanya sebesar 68,7% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis di peroleh t hitung  $> t$  tabel ( $4,822 > 1,675$ ).
- c. Budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,208 + 0,140X_1 + 0,356X_2$ , nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat di peroleh sebesar 0,581 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,337 atau sebesar 33,7% sedangkan sisanya sebesar 66,3% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis di peroleh f hitung  $> f$  tabel ( $12,733 > 3,183$ ).

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media
- [2] Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13– 31.
- [3] Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- [4] Arikunto, S. (2017). *Penngembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [5] Edison, Emron, Imas K., & Yohny A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- [6] Edison, Emron, Imas K., & Yohny A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- [8] Firmansyah, & Mahardhika. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- [9] Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [10] Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi*, Edisi 1. Jakarta: Luxima Metro Media.
- [11] Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [12] Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- [13] Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Hery. (2019). *Pengendalian Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- [15] Krisnandi H., Efendi S., & Sugiono E. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: LPU-UNAS.
- [16] Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- [17] Sugiyono, (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed). Bandung: Alfabeta.
- [18] Suyono. (2018). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- [19] Tika, P. (2016). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- [20] Wihara, D. S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Kota Madiun. *WIHARA*, 19(1), 7–18.
- [21] Abdul R. S. & Haerul O. F. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Satuan Pengamanan PT TAG Area Tugas Bank DKI Jakarta. *Jurnal Bussman*, Vol. 3 NO. 1 P-ISSN 2792-9752.
- [22] Asep S. N., Lilis S., & Muhammad Guruh. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta. *JENIUS*, Vol. 4 No. 2. P-ISSN 2581-2769.
- [23] Aulia Gati Nirmalasari. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Institut Teknologi TELKOM Purwokerto. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, Vol. 4 No. 3. P-ISSN 533-543.
- [24] Gusnita. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Karya Surya Kencana di Pontianak Kalimantan Barat . *Jurnal Ekonomi Integra*, Vol. 14, No. 1 P-ISSN 0216-4337.