

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA PERDANA INDAH KECAMATAN BOJONGSARI, KOTA DEPOK

Laras Aprilia Anggraini ¹, R.A. Kadarmanta ²

¹ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ larasapriliaanggraini@gmail.com

² Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² a.kadarmanta61@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture and compensation on employee performance at PT Graha Perdana Indah. This study uses a quantitative method with an associative approach. The sampling technique uses saturated sampling and the sample obtained in this study amounted to 60 respondents. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test. The results of this study indicate that: (1) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 21.520 + 0.56X_1$, the correlation value is 0.676 meaning that the two variables have a strong relationship. The determination coefficient value is 45.7%. The hypothesis test obtained t count $2.807 > t$ table 2.002 and a significant value of $0.007 < 0.05$. So it can be decided that H_01 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a positive and significant effect between organizational culture and employee performance. (2) Compensation has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 12.977 + 0.732X_2$, the correlation value is 0.793, meaning that the two variables have a strong relationship. The coefficient of determination value is 62.8%. The hypothesis test obtained a calculated t value of $6.151 > t$ table 2.002 and a significant value of $0.000 < 0.05$. So it can be decided that H_01 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a positive and significant effect between compensation and employee performance. (3) Organizational culture and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the multiple linear regression equation $Y = 12.063 + 0.219X_1 + 0.643X_2$. And the correlation coefficient value is 0.884 and the determination coefficient value is 0.781, which means that the variables of Organizational Culture and Compensation simultaneously contribute to Employee Performance by 78.1%, while the remaining 21.9% is caused by other variables not examined in this study. The hypothesis test obtained a calculated F value of $101.687 > f$ table 3.159 and a significant value of $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that H_03 is rejected and H_1 is accepted. So it can be decided that H_01 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence simultaneously between organizational culture and compensation on employee performance at PT. Graha Perdana Indah Kec. Bojongsari City of Depok

Keywords: *Organizational Culture, Compensation, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Perdana Indah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 21,520 + 0,56X_1$, nilai korelasi sebesar 0,676 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 45,7%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $2,807 > t$ tabel $2,002$ dan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan

bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,977 + 0,732X_2$, nilai korelasi sebesar 0,793 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $6,151 > t$ tabel 2,002 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. (3) Budaya organisasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 12,063 + 0,219X_1 + 0,643X_2$. Dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,884 serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,781 yang artinya variabel Budaya Organisasi dan Kompensasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 78,1%, sedangkan sisanya 21,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $101,687 > f$ tabel 3,159 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Perdan Indah Kec. Bojongsari Kota Depok

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompensasi, Kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan penting dalam proses berkembangnya suatu perusahaan, dengan sumber daya manusia yang baik maka perusahaan dapat berkembang dengan pesat. Karena pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan sudah wajar jika perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset perusahaan tetapi sebagai mitra dalam berusaha. Sebagai mitra dalam berusaha dalam hal ini karyawan, sudah sewajarnya jika perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari perusahaan. PT Graha Perdana Indah adalah perusahaan yang bergerak di bidang Properti, Perusahaan ini berpusat di Depok

Dari pengamatan yang penulis lakukan pada PT Graha Perdana Indah ditemukan permasalahan yang ada, hal tersebut terlihat dari kurang disiplinnya karyawan terkait waktu kerja di mana terdapat karyawan yang telat tiba di kantor atau telat jam masuk dan jam kerja masih kurang dipenuhi hingga selesai jam kerja karyawan sehingga penyimpangan kinerja karyawan masih terjadi, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor internal seperti budaya organisasi yang kurang efektif, kualitas SDM yang belum menyadari pencapaian target perusahaan, dan lingkungan kerja yang masih ada kerjasama saling menutupi

absen hadir karyawan atau saling menitip absen masuk jam kantor

Hal lainnya yang menjadi masalah selain budaya organisasi, yaitu berkaitan dengan kompensasi, ditemukan ada ketidakpuasan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, hal ini tentu harus menjadi pertimbangan khusus bagi perusahaan apabila menginginkan kemajuan yang baik. Hal lainnya adalah tingkat pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tidak sebanding dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan

Berikut penerapan Budaya Organisasi di PT. Graha Perdana Indah kecamatan Bojongsari, Kota Depok :

Tabel 1.1
Kuisisioner Pra Survey Untuk Mengetahui Permasalahan Mengenai Budaya Organisasi di Kantor PT. Graha Perdana Indah Kec. Bojongsari, Kota Depok

No.	Pertanyaan	S	TS	Total
Inovasi Dan Keberanian Mengambil Risiko				
1.	Saya berani berinovasi serta siap mengambil risiko dalam mengerjakan tugas.	8 (40%)	12 (60%)	20 (100%)
Perhatian Terhadap Detail				
2.	Pimpinan menuntut pegawai untuk lebih memperhatikan hal detail dalam bekerja.	9 (45%)	11 (55%)	20 (100%)
Berorientasi Terhadap Hasil				
3.	Pegawai dituntut untuk berorientasi pada hasil kerja yang optimal.	15 (75%)	5 (15%)	20 (100%)
Berorientasi Terhadap Manusia				
4.	Pegawai dituntut untuk selalu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.	12 (60%)	8 (40%)	20 (100%)
Berorientasi Terhadap Tim				
5.	Jika terjadi permasalahan dalam bekerja pegawai menyelesaikan permasalahan itu secara bersama-sama.	7 (35%)	13 (65%)	20 (100%)
Agresivitas				
6.	Pegawai saling berbagi gagasan informasi dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.	8 (40%)	12 (60%)	20 (100%)
Stabilitas				
7.	Pegawai merasa keberlangsungan dan intensitas kerja lebih diperioritaskan	14 (70%)	6 (30%)	20 (100%)

Sumber : Kuisisioner PraSurvey Responden Berjumlah 20 Orang Pegawai

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan hasil pra-survei mengenai budaya organisasi yang dilakukan kepada 20 karyawan PT. Graha Perdana Indah Kecamatan Bojongsari, Kota Depok. Survei ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana penerapan nilai-nilai budaya organisasi dalam aktivitas kerja sehari-hari di perusahaan. Adapun indikator yang digunakan dalam survei ini mengacu pada teori budaya organisasi, seperti inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap manusia, orientasi terhadap tim, agresivitas, dan stabilitas

Tabel 1.2
Tabel Hasil Pra Survei Kompensasi PT. Graha Perdana Indah

No.	Pertanyaan	Ya	Presentase (%)	Tidak	Presentase (%)
1.	Apakah Saya mendapatkan insentif apabila ditugaskan menjadi panitia kegiatan?	1	5%	19	95%
2.	Apakah tunjangan yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang saya emban?	6	30%	14	70%
3.	Apakah Lembaga menciptakan hubungan yang harmonis agar menciptakan kedisiplinan?	10	50%	10	50%
4.	Apakah saya mendapatkan pakaian seragam dari Perusahaan?	3	15%	17	85%
Rata - Rata			25%		75%

Sumber : Data Pra Survei PT Graha Perdana Indah (2025)

Berdasarkan data Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa data kompensasi pada PT. Graha Perdana Indah memiliki Tingkat presentasi yang tiap indikator pertanyaan menghasilkan hasil presentasi yang berbeda. Berdasarkan 20 karyawan yang menjawab pertanyaan data diatas pada indikator kompensasi. Hasil rata-rata presentasi yang menjawab "Tidak" masih tinggi. Kesimpulannya adalah pengaruh kompensasi belum berjalan baik sehingga dampaknya berpengaruh pada kinerja karyawan

Berikut ini saya lampirkan data pencapaian kinerja karyawan pada PT Graha Perdana Indah selama 3 Tahun terakhir (2021- 2023)

Tabel 1.3
Data pencapaian Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Perdana Indah
Tahun 2021 – 2023

No.	Tahun	Kategori Penjualan	Jumlah Orang	Presentase	Target Penjualan (Unit Rumah)	Realisasi Penjualan	Presentase Realisasi
1.	2021	Baik	54	52%	120	103	85,83%
		Cukup	59	48%			
2.	2022	Baik	44	43%	130	103	79,23%
		Cukup	59	57%			
3.	2023	Baik	63	61%	140	103	73,57%
		Cukup	40	39%			

Sumber : PT Graha Perdana Indah (2025)

Berdasarkan tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan PT Graha Perdana Indah, kinerja

karyawan dalam kategori penjualan baik mengalami fluktuasi selama periode 2021-2023. Tahun 2021 mencatat 52% karyawan yang berkinerja baik dengan realisasi penjualan sebesar 85,83% dari target. Tahun 2022, persentase menurun menjadi 43% dan pencapaian target turun ke 79,23%. Meski pada 2023 jumlah karyawan berkinerja baik meningkat menjadi 61%, realisasi penjualan justru turun ke 73,57% . Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM belum berdampak langsung pada pencapaian target, penjualan dan pengembangan karyawan

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Finanti et. Al 2021) Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Menurut (Putri, Mubarak, and Dmc 2023) Manajemen adalah sesuatu yang dilaksanakan oleh manajer. Manajemen sendiri melibatkan sebuah bentuk koordinasi dan pengawasan untuk pekerjaan orang lain. Menurut Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah pengorganisasian, perencanaan, pengoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien

Menurut (Ernawati et al. 2022), kompensasi yaitu sebagai balas jasa yang diperoleh karyawan dari setiap kinerja yang dilakukan untuk perusahaan. Menurut (Purnami 2020) kompensasi adalah pemberian balas jasa kepada karyawan baik secara langsung (finansial) maupun tidak langsung (non finansial). Di sisi lain, kompensasi dianggap menjadi salah satu kebutuhan pokok karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari (Prasada et al., 2020). Menurut Simamora, Henry (2020) menyatakan bahwa Kompenasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang anggung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.kompensasi dapat berupa upah, gaji, insentif, fasilitas

Menurut (Fangiziah, Agung, and Nurhayati 2023) kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang berdasar keahlian, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Kinerja karyawan berperan krusial terhadap tercapainya tujuan dari organisasi. Organisasi dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi, umumnya memiliki keunggulan kompetitif yang

mampu mendorong organisasi dalam menghadapi dari ketatnya persaingan

3. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2020) Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif dipilih karena mengandung informasi yang dapat digunakan dalam penelitian berupa angka-angka dan data-data melalui angket atau kuesioner. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Maka penelitian ini yang dilakukan penulis dalam menyusun proposal bersifat deskritif kuantitatif. Metode deskritif kuantitatif adalah suatu metode yang menekankan pada pengujian teori – teori melalui pengukuran variabel – variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan parosuder statistik sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,694	0,254	Valid
X1.2	0,764	0,254	Valid
X1.3	0,757	0,254	Valid
X1.4	0,663	0,254	Valid
X1.5	0,727	0,254	Valid
X1.6	0,837	0,254	Valid
X1.7	0,706	0,254	Valid
X1.8	0,755	0,254	Valid
X1.9	0,554	0,254	Valid
X1.10	0,599	0,254	Valid

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2025 Dengan SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji validitas instrumen variabel Budaya Organisasi (X1) yang terdiri 10 instrumen menunjukkan seluruh nilai rhitung > r tabel 0,254 maka ke 10 instrumen kuesioner dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian

Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,683	0,254	Valid
X2.2	0,638	0,254	Valid
X2.3	0,534	0,254	Valid
X2.4	0,716	0,254	Valid
X2.5	0,737	0,254	Valid
X2.6	0,796	0,254	Valid
X2.7	0,788	0,254	Valid
X2.8	0,864	0,254	Valid
X2.9	0,807	0,254	Valid
X2.10	0,842	0,254	Valid

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2025 Dengan SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji validitas instrumen variabel Kompensasi (X2) yang terdiri 10 instrumen menunjukkan seluruh nilai rhitung > r tabel 0,254 maka ke 10 instrumen kuesioner dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian

Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,837	0,254	Valid
Y.2	0,782	0,254	Valid
Y.3	0,715	0,254	Valid
Y.4	0,785	0,254	Valid
Y.5	0,768	0,254	Valid
Y.6	0,606	0,254	Valid
Y.7	0,569	0,254	Valid
Y.8	0,855	0,254	Valid
Y.9	0,845	0,254	Valid
Y.10	0,815	0,254	Valid

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2025 Dengan SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri 10 instrumen menunjukkan seluruh nilai rhitung > r tabel 0,254 maka ke 10 instrumen kuesioner dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4.12 Output Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.886	10

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X1) yang terdiri dari 10 instrumen menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki data yang reliabel, dapat dibuktikan 0,886 > 0,60

Tabel 4.13 Output Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	10

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji Reliabilitas Kompensasi (X2) yang terdiri dari 10 instrumen menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki data yang reliabel, dapat dibuktikan 0,899 > 0,60

Tabel 4.14 Output Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	10

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 10 instrumen menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki data yang reliabel, dapat dibuktikan $0,899 > 0,60$

Uji Normalitas

Tabel 4.15 Output Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.57850620
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.064
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test di atas diketahui nilai probabilitas (sig) $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa baik menggunakan metode P-P Plot maupun metode kolmogorov-Smirnov Test data residu dari variabel independen Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas menunjukkan terpenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16 Output Uji Multikolinearitas

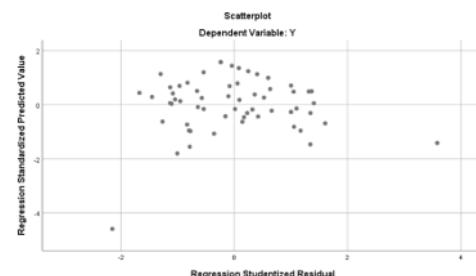
Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	.580	1.725
Kompensasi	.580	1.725

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel Coefficients di atas diketahui variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) menunjukkan Nilai Tolerance $0,580 > 0,10$ dan nilai VIF $1,725 < 10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas pada model regresi

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3 Output Heterokedastisitas Scatterplot



Berdasarkan gambar 4.3 Scatterplot di atas menunjukkan bahwa, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa pada model ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas

Uji Autokorelasi

Gambar 4.18 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.821 ^a	.673	.662	3.641	1.694
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.694 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.21 Hasil Output Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.005	2.966		3.710	.000
1	.232	.083	.279	2.807	.007
X1	.565	.092	.612	6.151	.000
X2					

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2025)

- Constant (a) = 11,005 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,005 satuan
- Koefisien (b1) = 0,232 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Budaya Organisasi (X1) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,232 satuan

- c. Koefisien (b_2) = 0,565 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Kompensasi (X2) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,565 satuan

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.25 Output Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Stimulttan antara Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.821 ^a	.673	.662	3.641	1.694
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat diinterpretasikan hasilnya yaitu Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang “Sangat Kuat” karena diperoleh nilai R = 0,821 dengan rentang skala 0,80 – 1,00

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.28 Output Koefisien Determinasi Stimultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.821	.673	.662	3.641	1.694
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel menunjukkan nilai koefisien determinasi R Square 67,3% ($(0,821)^2 \times 100\% = 67,3\%$) maka dapat disimpulkan, variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) memiliki kontribusi sebesar 67,3% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 32,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

Tabel 4.29 Output Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	11.005	2.966	3.710	.000
	Budaya Organisasi	.232	.083	.279	.2807 .007
	Kompensasi	.565	.092	.612	6.151 .000

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2025)

- a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar 2.807 dan nilai signifikan sebesar 0,007 sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan

dengan nilai t hitung $2,807 > t_{tabel} 2,002$ dan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_01 ditolak dan H_1 diterima

- b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar 6.151 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung $6,151 > t_{tabel} 2,002$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_02 ditolak dan H_2 diterima

Tabel 4.30 Output Uji Hipotesis Stimulttan F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1557.713	2	778.857	58.759 .000 ^b
	Residual	755.537	57	13.255	
	Total	2313.250	59		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel ANOVA^a di atas diketahui nilai F hitung sebesar 58,759 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) secara stimultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai f hitung $58,759 > f_{tabel} 3,159$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_03 ditolak dan H_3 diterima

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 21,520 + 0,561X_1$. Koefisien koefisiensi sebesar 0,676 menunjukkan bahwa terdapat hubungan pada tingkat sangat kuat antara variabel independent (X2) dan variabel dependen (Y). Sementara itu nilai koefisien determinasi persial sebesar 0,457 atau 45,7% menunjukkan bahwa kontribusi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 45,7%, sedangkan sisanya sebesar 54,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} 2,807 > t_{tabel} 2,002$ dan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_01 ditolak dan H_1 diterima
- Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 12,977 + 0,732X_2$.

Koefisien koelasi sebesar 0,793 menunjukkan bahwa terdapat hubungan pada tingkat sangat kuat antara variabel independent (X2) dan variabel dependen (Y). Sementara itu nilai koefisien determinasi persial sebesar 0,628 atau 62,8% menunjukkan bahwa kontribusi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 62,8%, sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} 6,151 > t_{tabel} 6,151$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima

- c. Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Perdana Indah Kec. Bojongsari, Kota Depok dibuktikan dengan hasil persamaan regresi linier berganda $Y = 12,063 + 0,219X_1 + 0,643X_2$. Dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,884 mengidentifikasi bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kedua variable bebas (X1 Dan X2) dengan variable terikat (Y). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,781 atau 78,1% yang artinya variabel Budaya Organisasi dan Kompensasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 78,1%, sedangkan sisanya 21,9% disebabkan oleh faktor lain. Berdasarkan uji hipotesis simultan, diperoleh bahwa $f_{hitung} 101,687 > f_{tabel} 3,159$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Graha Perdana Indah Kec. Bojongsari Kota Depok

UCAPAN TERIMA KASIH

Atas terbitnya jurnal ini tim penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan Universitas Pamulang, Kepala LPPMP Universitas Pamulang, Kepala Program Studi Manajemen dan semua pihak yang telah memberikan dukungan pelaksanaan penelitian hingga selesainya penyusunan skripsi. Selanjutnya dari hasil penelitian ini penulis dapat menyelesaikan pembuatan jurnal yang merupakan salah satu luaran hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- [2] Arikunto, A. (2020). Proseder Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Ashari, M. (2020). Perilaku Organisasi: Konsep dan Studi Kasus. Yogyakarta: Deepublish.
- [4] Dwiyanto, A. (2020). Budaya Organisasi dalam Praktik. Yogyakarta: UGM Press.
- [5] Effendi, O. U. (2020). Manajemen Komunikasi. Andung: Remaja Rosdakarya.
- [6] Fattah, N. (2020). Manajemen Pendidikan dan Organisasi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [7] Garaika. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global. Bandung: Alfabetika.
- [8] Ghazali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate edisi 1
- [9] Handoko, T. H. (2020). Dasar Dasar Manajemen. Yogyakarta: BPFE. Hasibuan,
- [10] Kadarmanta, Kadarmanta. Perilaku Organisasi dalam Organisasi Berbasis Kinerja. Edited by Hermawan, Eric, Eureka Media Aksara, 2024.
- [11] Luthans, F. (2020). Organizational Behavior. Yogyakarta: Andi Offset. Merthajaya, I. M. L. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif.
- [12] M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Mulyadi, D. (2020). Teori dan Aplikasi Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- [14] Nugraha, B. (2022). Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik. Pradina Pustaka
- [15] Pers.
- [16] Prawirosentono, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Jakarta: Bumi Aksara.
- [17] Quadrant.
- [18] Roflin, E., & Zulvia, F. E. (2021). Kupas Tuntas Analisis Korelasi. PT Naysa Expanding Management
- [19] Sabrina, R. (2021). Sumber Daya Manusia. Medan: Umsu Press.
- [20] Seran, S. (2020). Metode Penelitian Ekonomi dan Sosial. Sleman: Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- [21] Simamora, H. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [22] Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabetika.

- [23] Sunyato, D. (2020). Dasar Dasar Manajemen SDM. Jakarta: CAPS Siagian, S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [24] Syafruddin. (2020). Kepemimpinan dan Organisasi. Jakarta Rajagfrindo Persada.
- [25] Utami, Y. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen . Jurnal Sains Dan Teknologi, 4(2), 21-24. <https://doi.org/10.55338/saintek.v4i2.730>
- [26] Wibowo. (2020). Manajemen Kinerja (Edisi ke-5). Jakarta: Rajawali
- [27] Adhisty, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyanti, F., Patricia, H. C., & Madani, V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS), 4(1).
- [28] Astuti, D. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis, 7(2), 58–67.
- [29] Ernawati, E., Sinambela, A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, 8(1), 15–28.
- [30] Fangiziah, Elsyah Azkiyah, Syahrum Agung, and Immas Nurhayati. 2023. “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research 1(3): 144–54.
- [31] Henni Marlina & Diana Azwina. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi di SMK Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan). Jurnal Disrupsi Bisnis, 3(2), halaman 223–241. DOI: 10.32493/drdb.v3i2.6298
- [32] Lestari, N. H. I. (2020). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja dengan mediasi motivasi. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 3(1), 88–96.
- [33] Marlius, H., & Pebrina, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 9(2), 113–121.
- [34] Marlius, Doni, and Ilin Pebrina. 2022. “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia.” Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan 2(2): 1218–38.
- [35] Mubarok, Ramdanil. 2021. “Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam Ramdanil Mubarok Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI Sangatta.” Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 3(2): 131–46.
- [36] Mustamim, Didin Sirojudin, and M Saat Ibnu Waqfin. 2020. “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sma 1 Darul Ulum.” Jurnal Education and Development 8(4): 275–80.
- [37] Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>