

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Surya Abadi Riyanto Lampung Tengah

Muhammad Khoirul Huda¹, Fitriani², Durotun Nasikah³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro

Email: mkhoirulhuda@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan dapat menurun karena budaya organisasi yang kurang baik, kurangnya motivasi, dan ketidaksesuaian kompensasi dengan beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Surya Abadi Riyanto Lampung Tengah. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan karyawan BMT Surya Abadi Riyanto Lampung Tengah yang berjumlah 85 orang. Sampel yang digunakan adalah 85 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan metode angket yang diberikan oleh karyawan BMT Surya Abadi. Penskoran angket menggunakan skala likert. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda, uji-t, uji F, dan Koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial antara budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi atau baik budaya organisasi, kompensasi yang diberikan, dan motivasi pada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang dicapai karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

Employee performance can decrease due to poor organizational culture, lack of motivation, and compensation mismatch with workload. This research aims to determine whether there is an influence of organizational culture, compensation and work motivation on employee performance at BMT Surya Abadi Riyanto, Central Lampung. The method used in research is quantitative. The population in the study was all 85 BMT Surya Abadi Riyanto Central Lampung employees. The sample used was 85 people using saturated sampling techniques. Data collection used a questionnaire method given by BMT Surya Abadi employees. Questionnaire scoring uses a Likert scale. The data analysis used in the research is multiple linear regression analysis, t-test, F test, and coefficient of determination. The research results show that there is a significant influence, both simultaneously and partially, between organizational culture, compensation and work motivation on employee performance. Thus it can be concluded that the higher or better the organizational culture, compensation provided, and motivation of employees, the higher the performance achieved by employees.

Keywords: Organizational Culture, Compensation, Motivation, Employee Performance

I. Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia adalah ilmu yang berkaitan dengan manajemen manusia. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kompetensi, membangun konsistensi dan komitmen karyawan sehingga pada penelitian yang dilakukan oleh

Novryanto, (2019:85) dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari beberapa teori yang ada budaya organisasi memiliki peran yang penting dalam mendorong efektivitas kinerja karyawan. Sebagai timbal balik atas apa yang telah diberikan dan dilakukan oleh karyawan perlu adanya faktor yang mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Tjitrabudi (2019:108) dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Salah satu kebijakan yang telah diputuskan dan diberlakukan oleh BMT Surya Abadi Riyanto adalah dengan memberikan kompensasi bagi karyawannya. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Kompensasi yang telah diberikan oleh BMT Surya Abadi Riyanto Lampung Tengah kepada karyawan secara umum yaitu gaji, bonus, upah lembur, asuransi kesehatan dan tunjangan hari raya.

Selain kompensasi, hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja yaitu motivasi. Purba, (2019:118) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Orang dengan motivasi atau dorongan yang besar akan berusaha atau bekerja dengan giat, dan sebaliknya orang dengan motivasi atau dorongan yang rendah tidak akan pernah mencapai hasil yang maksimal. Robbins dan Timothy (2015:127) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku sehingga perusahaan atau organisasi memerlukan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi (Sinaga, 2019:4-5). Dengan adanya motivasi seseorang dapat mengetahui arah atau alasan yang menjadi dasar untuk mencapai sebuah tujuan.

Berangkat dari wawasan tersebut 32 orang yang saat ini menjadi anggota pendiri KSPPS BMT SURYA ABADI RIYANTO berkeinginan menyatukan visi, misi dan tujuan menyatukan langkah untuk mendirikan sebuah badan atau lembaga keuangan yang walaupun tidak mungkin untuk memenuhi seluruh kebutuhan akan modal para pengusahawan kecil dan menengah tapi mereka ingin ikut dalam peningkatan perputaran roda perekonomian Kecamatan Seputih Banyak dan sekitarnya yang lebih stabil dan aman dari debitur-debitur liar yang notabene menjadi momok masyarakat pengusaha kecil dan menengah karena tidak fleksibel dan terlalu besarnya suku bunga yang mereka tawarkan.

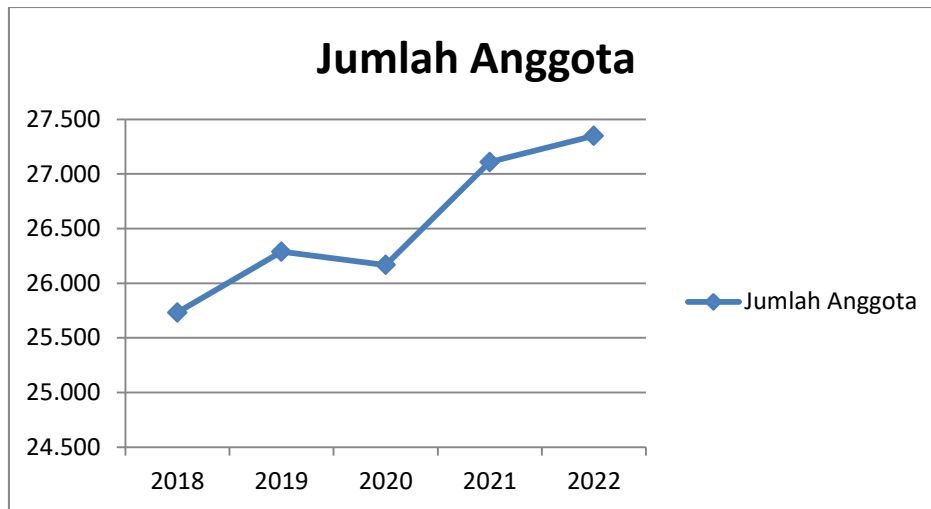
Akhirnya pada tanggal 06 juli 2001 tepatnya di Kampung Tanjung Harapan Kecamatan Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung Bapak Camat Seputih Banyak Drs. ARLI RASYID meresmikan sebuah lembaga keuangan yang berprinsip syariah yaitu KJKS BMT SURYA ABADI. Berikut data beberapa cabang kantor BMT Surya Abadi Riyanto, dengan jumlah karyawan yaitu 85 orang (59 laki-laki dan 26 perempuan).

Tabel 1. Wilayah eksisting pembiayaan KSPPS BMT Surya Abadi Riyanto

No	Kota/Kabupaten	Jumlah Cabang	Lokasi Kantor Cabang
1	Lampung Tengah	- 1 Kantor Pusat - 1 Kantor Kas	Jl. Tanjung Harapan No.06 Kec. Seputih Banyak, Lampung Tengah Kode Pos 34156 Telp. (0725) 7623010 Kas Paramarta (Jl. Sumber Baru 08, Kec. Seputih Banyak, Lampung Tengah. Kode Pos 34156)

No	Kota/Kabupaten	Jumlah Cabang	Lokasi Kantor Cabang
		- 6 Kantor Cabang	<ul style="list-style-type: none"> - Cabang Utama Jln. Tanjung Harapan No.6, Kec. Seputih Banyak, Lampung Tengah Kode Pos 34156 Telp. (0725) 7623010); - Cabang Gaya Baru Jln. Komplek Pasar Gaya Baru, Kec. Seputih Surabaya, Lampung Tengah. Kode Pos 34158 Telp. (0725) 7629282); - Cabang Seputih Raman Jln. Citra Theater Pasar Seputih Raman, Kec. Seputih Raman, Lampung Tengah. Kode Pos 34155 Telp. (0725) 7621200); - Cabang Mandala Jln. Jati Datar Pasar Mandala, Kec. Bandar Mataram, Lampung Tengah. Kode Pos 34164 Telp. (0725) 7520103); - Cabang Putra Rumbia Jln. Tugu Putih, Kec. Putra Rumbia, Lampung Tengah. Kode Pos 34157; - Cabang Bandar Surabaya Jln. Bratasena Pasar Proyek, Kec. Bandar Surabaya, Lampung Tengah. Kode Pos 34158.
2	Lampung Timur	- 1 Kantor Cabang	<ul style="list-style-type: none"> - Cabang Way Bungur Jln. Lintas Timur Sumatra, Kec. Way Bungur, Lampung Timur. Kode Pos 34373)

Sebagaimana dari data diatas, menunjukkan perkembang saat ini tidak dapat dijauhkan dari kerja keras karyawan. Dari hal tersebut memperlihatkan karyawan memiliki kinerja dan pengelolaan keuangan yang baik. Sehingga BMT memiliki beberapa cabang disetiap kecamatan dan tetap bertahan hingga saat ini. Pencapaian tersebut dapat dicapai secara pertumbuhan jumlah anggota dan tercatat pada tahun 2022 memiliki jumlah sebanyak 27.349 anggota. Berikut data pencapaian jumlah anggota dari 5 tahun terakhir.



Gambar 1. Diagram pertumbuhan jumlah anggota selama 5 tahun terakhir pada BMT Surya Abadi Riyanto seluruh cabang.

Berdasarkan data tersebut terdapat total kenaikan yang cukup signifikan dari tahun 2018 - 2022, namun pada tahun 2019 ke 2020 terjadi penurunan sejumlah 121 anggota, yang pada awalnya di tahun 2019 berjumlah 26.288 berkurang menjadi 26.167 ditahun 2020. Berkurangnya jumlah anggota (nasabah) tidak terlepas dari menurunnya tingkat produktivitas karyawan.

Tabel 2. Besaran kompensasi (gaji pokok) dalam sebulan.

No.	Kompensasi perbulan	Jumlah karyawan 2018	Jumlah karyawan 2022
1.	1.000.000 – 1.500.000	12 karyawan	8 karyawan
2.	1.600.000 – 2.000.000	18 karyawan	16 karyawan
3.	2.100.000 - 2.500.000	51 karyawan	48 karyawan
4.	2.600.000 – 3.000.000	1 karyawan	1 karyawan
5.	3.100.000 – 3.500.000	3 karyawan	2 karyawan
6.	3.600.000 – 4.000.000	1 karyawan	1 karyawan
7.	4.100.000 – 4.500.000		
8.	4.600.000 – 5.000.000	8 karyawan	8 karyawan
9.	5.100.000 – 5.500.000		
10.	5.600.000 – 6.000.000		
11.	6.100.000 – 6.500.000		
12.	6.600.000 – 7.000.000	1 karyawan	1 karyawan
	Jumlah Karyawan	95 karyawan	85 karyawan

Berdasarkan data tersebut, terdapat penurunan jumlah karyawan pada tahun 2018 ke 2022 sejumlah 10 karyawan. Untuk UMK Lampung Tengah tahun ini yaitu sebesar 2.633.284, jika kita lihat dari data tersebut kompensasi yang diterima karyawan KSPPS BMT Surya Abadi Riyanto masih banyak dibawah UMK Lampung Tengah. Sehingga dugaan sementara kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja karyawan. Selain itu Budaya organisasi dapat digunakan sebagai timbal balik atas apa yang telah diberikan oleh karyawan untuk mencapai kinerja optimal

Hal ini perlu diperhatikan oleh pihak BMT Surya Abadi Riyanto agar memiliki kestabilan dalam pemberian UMK terkait dalam kinerja karyawan serta dapat mengantisipasi penurunan kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada BMT Surya Abadi Riyanto Lampung Tengah yang akan diteliti oleh peneliti yaitu

tentang budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja. Ketiga faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena dengan adanya faktor tersebut yang secara tidak langsung dapat mengukur seberapa besar tingkat kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini penulis mengambil judul ini karena budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, karena sistem nilai dalam budaya organisasi ini dijadikan sebagai acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik maka tidak heran jika anggota organisasi adalah orang-orang baik dan berkualitas pula, dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

II. Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk social yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di dalam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya sangat berpengaruh pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan kepadanya. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Tjitrabudi, 2019:1).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2013: 721). Interaksi orang dalam organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Menurut Kreitner dan Angelo (2014: 62) budaya organisasi membagi nilai-nilai dan kepercayaan-kepercayaan yang mendasari identitas sebuah perusahaan. Jika dilihat dari beberapa teori di atas budaya organisasi memiliki peran yang penting dalam mendorong efektivitas kinerja karyawan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan (Andreani, 2015). Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2014:118).

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam Bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan (Suwatno dan Priansa, 2013: 171).

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2015: 18) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2016) yaitu: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Populasi merupakan totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti (Handayani, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada BMT Surya Abadi Riyanto Lampung Tengah sebanyak 85 orang (59 laki-laki dan 26 perempuan). Menurut Arikunto (2017) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan data, pada penelitian ini karena jumlah populasi tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada BMT Surya Abadi Riyanto Lampung tengah yaitu sebanyak 85 orang reponden.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan teknik penelitian lapangan (*field research*). Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara studi lapangan (*field research*), dimana pada penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner penelitian kepada karyawan BMT Surya Abadi Riyanto Lampung Tengah. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan Skala Likert. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi.

IV. Hasil Dan Pembahasan

A. Hasik

Berangkat dari wawasan tersebut 32 orang yang saat ini menjadi anggota pendiri KSPPS BMT SURYA ABADI RIYANTO berkeinginan menyatukan visi, misi dan tujuan menyatukan langkah untuk mendirikan sebuah badan atau lembaga keuangan yang walaupun tidak mungkin untuk memenuhi seluruh kebutuhan akan modal para pengusaha kecil dan menengah tapi mereka ingin ikut dalam peningkatan perputaran roda perekonomian Kecamatan Seputih Banyak dan sekitarnya yang lebih stabil dan aman dari debitur-debitur liar yang notabene menjadi momok masyarakat pengusaha kecil dan menengah karena tidak fleksibel dan terlalu besarnya suku bunga yang mereka tawarkan.

Akhirnya pada tanggal 06 juli 2001 tepatnya di Kampung Tanjung Harapan Kecamatan Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung Bapak Camat Seputih Banyak Drs. ARLI RASYID meresmikan sebuah lembaga keuangan yang berprinsip syariah yaitu KJKS BMT SURYA ABADI dengan izin sementara surat rekomendasi dari Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil Propinsi Lampung untuk memulai beroperasi sampai surat badan hukum dari dinas koperasi yang Alhamdulillah tidak menunggu lama, karena kerja keras dewan pendiri surat izin resmi dari Dinas Koperasi Lampung pun keluar pada tanggal 06 agustus 2001 artinya hanya menunggu 2 bulan dengan Nomor :18/BH/D.15/3.1/VIII/2001. Dengan demikian KJKS BMT SURYA ABADI resmi terdapat dalam Buku Umum Kantor Menteri Urusan Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. Pada Tahun 2016 terdapat perubahan AD dan ART sehingga KJKS SURYA ABADI berubah nama menjadi KSPPS BMT SURYA ABADI RIYANTO..

1. Hasil Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian pengaruh menggunakan analisis linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh dari 1 variabel independen terhadap 1 variabel dependen.

Tabel 3. Hasil pengujian normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Budaya Organisasi	.131	85	.071	.948	85	.002
Kompensasi	.085	85	.195	.964	85	.018
Motivasi Kerja	.071	85	.200*	.984	85	.397
Kinerja Karyawan	.095	85	.055	.963	85	.016

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

(Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan hasil tabel 3, dapat kita lihat pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* dapat kita ketahui bahwa nilai signifikansinya adalah:

- 1) Pada variabel Budaya organisasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,071. yang artinya nilai sig $0,071 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berdistribusi normal.
- 2) Pada variabel Kompensasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,195 yang artinya nilai sig $0,195 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berdistribusi normal.
- 3) Pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,200 yang artinya nilai sig $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berdistribusi normal.
- 4) Pada variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikan sebesar 0,055. yang artinya nilai sig $0,055 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

- 1) Uji Linieritas Variabel Budaya organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas X1 Terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	3287.454	28	117.409	4.134	.000
		Linearity	293.866	1	293.866	10.347	.002
		Deviation from Linearity	2993.588	27	110.874	3.904	.200
	Within Groups		1590.499	56	28.402		
Total			4877.953	84			

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 13 di atas hasil uji linearitas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan *Deviation from linearity* sebesar $0,200 > 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh yang linear antara variabel Budaya organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- 2) Uji Linieritas Variabel Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas X2 Terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	1997.834	25	79.913	1.637	.062
		Linearity	17.194	1	17.194	.352	.555

	Deviation from Linearity	1980.640	24	82.527	1.691	.052
	Within Groups	2880.119	59	48.816		
	Total	4877.953	84			

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 14 di atas hasil uji linearitas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan *Deviation from linearity* sebesar $0,052 > 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh yang linear antara variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3) Uji Linieritas Variabel Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas X3 Terhadap Y

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Between (Combined)	2622.878	24	109.287	2.908	.000
	Linearity	132.055	1	132.055	3.514	.066
	Deviation from Linearity	2490.823	23	108.297	2.881	.101
	Within Groups	2255.075	60	37.585		
	Total	4877.953	84			

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 15 di atas hasil uji linearitas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan *Deviation from linearity* sebesar $0,101 > 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh yang linear antara variabel Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengujian Model Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda mengukur seberapa besar pengaruh Budaya organisasi (X₁), Kompensasi (X₂) dan Motivasi Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) seperti tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	51.667	12.315		4.195	.000
	Budaya Organisasi	2.177	1.101	1.211	2.755	.003
	Kompensasi	3.012	1.123	1.011	2.097	.023
	Motivasi Kerja	3.086	1.124	2.081	3.690	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 25)

Penjelasan dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta (β) = 51,667 ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel Budaya organisasi (X₁), Kompensasi (X₂) dan Motivasi Kerja (X₃) adalah 0, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 51,667, dengan asumsi variabel lain tetap.
- 2) Koefisien Budaya organisasi = $2,177 > 0$. Ini menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan artinya ada hubungan yang searah diantara Budaya organisasi dengan Kinerja Karyawan. Apabila Budaya organisasi (X₁) ditingkatkan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.
- 3) Koefisien Kompensasi = $3,012 > 0$. Ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan artinya ada hubungan searah antara

Kompensasi dengan Kinerja Karyawan. Apabila Kompensasi (X2) ditingkatkan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

- 4) Koefisien Motivasi Kerja= 3,086 > 0. Ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan artinya ada hubungan searah antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Apabila Motivasi Kerja (X3) ditingkatkan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

b. Uji T

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dalam pengukuran uji T kita dapat melihat apakah hipotesis diterima atau ditolak. Hipotesis akan diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai $sig \leq 0,05$ dan koefisien beta positif, maka hipotesis didukung, jika nilai $sig > 0,05$ dan koefisien beta negatif, maka hipotesis tidak didukung. Penjelasan dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.667	12.315		4.195	.000
	Budaya Organisasi	2.177	1.101	1.211	2.755	.003
	Kompensasi	3.012	1.123	1.011	2.097	.023
	Motivasi Kerja	3.086	1.124	2.081	3.690	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
(Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 25)

- 1) Berdasarkan hasil dari tabel diatas diketahui variabel Budaya Organisasi (X1) mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,755 > t_{tabel} yaitu 1,66277 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Berdasarkan hasil dari tabel diatas diketahui variabel Kompensasi (X2) mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,097 > t_{tabel} yaitu 1,66277 dan nilai signifikansi sebesar 0,023 < 0,05 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Berdasarkan hasil dari tabel diatas diketahui variabel Motivasi Kerja (X3) mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,690 > dari t_{tabel} yaitu 1,66277 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja(X3) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y).

c. Uji F

Uji F adalah uji serempak yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengaruh akan terlihat jika hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Tabel 9. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320.792	3	106.931	5.901	.036 ^b
	Residual	4557.161	81	56.261		
	Total	4877.953	84			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi
(Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 25)

Dari tabel di atas hasil bahwa nilai signifikansi pada tabel menunjukkan 0.004 artinya < dari 0.05 dengan nilai $F_{hitung} 5,901 > F_{tabel} 2,7$ dan nilai signifikansi $0,36 > 0,50$. Kesimpulan yang didapatkan adalah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

d. Uji R2 Koefisien Determinan

Tabel 10. Hasil Uji R2 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.256 ^a	.766	.631	7.50075

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi
(Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 25)

Diliat dari hasil Koefisien determinasi (R square) terdapat nilai sebesar 0,766. Hal ini merujuk kepada 76,6% variasi dari variabel dependen/terikat dijelaskan oleh variasi dari Budaya organisasi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 23,4% di pengaruhi oleh variabel lain di luar Budaya organisasi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3), dengan ini dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) memiliki kontribusi yang kuat terhadap variabel dependen/terikat yaitu Kinerja Karyawan dengan presentase sebesar 76,6%.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan maka dapat dimaknai dan dibahas sehingga dapat diberikan pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi Budaya Organisasi memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi sangatlah berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyana (2018) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi Kompensasi memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi sangatlah berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ikhwana (2016) menunjukan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi Motivasi kerja memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja sangatlah berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meftahudin (2016) menunjukkan bahwa Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan berpengaruh positif.

4. Pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja yang

memiliki nilai yang dapat diterima secara simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja sangatlah berpengaruh secara simultan terhadap tingkat kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meftahudin (2016) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan berpengaruh positif.

V. Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat di simpulkan sebagai berikut;

1. Budaya Organisasi memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi sangatlah berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kompensasi memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi sangatlah berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja sangatlah berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.
4. Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja yang memiliki nilai yang dapat diterima secara simultan, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja sangatlah berpengaruh secara simultan terhadap tingkat kinerja karyawan.

B. Saran

Dalam penelitian ini dapat menjadi rujukan akademisi bagi para peneliti selanjutnya guna mengembangkan studi tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dapat memotivasi karyawan perusahaan untuk mengupayakan kemampuan terbaik untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pimpinan perusahaan agar dapat memberikan apresiasi sesederhana mungkin kepada karyawan yang telah memberikan sumbangsih tenaga dan fikiran untuk perusahaan yang lebih baik. Dalam hal ini beberapa yang perlu kita ketahui tentang obyek penelitian dalam penulisan ini sebagai berikut:

1. Mengadakan *Outing* atau Liburan bersama untuk seluruh para karyawan.
2. Dalam pemberian kompensasi harus diperhatikan dan disesuaikan dengan beban kerja dan keahlian untuk para karyawan.
3. Bekali dengan fasilitas pendukung dan penunjang pekerjaan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan.
4. Pemberlakuan *Reward* dan *Punishment* untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2012 *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta : Bina Aksara.
- Cahyono, Budi Tri. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan*. Skripsi: Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- Lutvy, H. M. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap kinerja karyawan*

- PT.Bank Ekonomi RaharjaTBKAreaJakarta5.Jurnal Manajemen,XIX, (2):PP.230-248.
- Mangkunegara, A.A AnwarPrabu. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Novryanto. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, studi kasus pada karyawan PT. Fajar Lestari Sejati*.Skripsi: Yogyakarta.Universitas Sanata Dharma.
- Purba, Mani Suryanti. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, studi kasus pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero)*. Skripsi: Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma.
- Putranto, BRH, Natsir, S., & Miru, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palu. *Katalogis*, 6 (9), 121-129.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suwarto, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lautan Teduh Di Kota Metro. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 13(1).
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tjitrabudi, Jonathan Anderson. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Focon Indo Beton Proyek Sumedang)*. Skripsi: Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma.
- Wijaya, Tanto., dan fransisca Andreani. 2015. Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt sinar jaya abadi bersama. *Program manajemen bisnis, universitas Kristen Petra. Vol.3, No.*