

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada PT. Ada Digital Bersaudara Lampung Tengah)

Rio Prabowo¹, Febriyanto², Selamat Fuadi³

rogram Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Metro

Email: rioprabowo152002@gmail.com, fuadi77.sl@gmail.com

Abstrak

Pendapatan pada PT Ada Digital Bersaudara tidak tetap atau tidak menentu dan juga belum tercapainya target penjualan dalam satu tahun, masalah ini penting di teliti agar penurunan penjualan tidak terjadi terus menerus. Untuk mencari penyebab masalah penurunan pendapatan tersebut, peneliti mengaitkannya dengan kinerja karyawan apakah kinerja karyawan sudah sesuai dengan harapan PT Ada Digital Bersaudara agar pendapatan tidak mengalami penurunan terus menerus. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi, Motivasi, Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi, Motivasi, Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan Kompensasi sebagai variabel moderating. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitati, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada PT Ada Digital Bersaudara yang berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penentuan sampel jenuh, diperoleh penulis pada PT Ada Digital Bersaudara terdapat 53 karyawan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji homogenitas, Analisis Regresi Berganda dan Uji Interaksi (Moderated Regression Analysis/ MRA) dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25.0. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi dan Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ada Digital Bersaudara Lampung Tengah. Budaya Organisasi, Motivasi dan Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderating pada PT Ada Digital Bersaudara Lampung Tengah.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan dan Kompensasi

Abstract

The income at PT Ada Digital Bersaudara is not fixed or uncertain and the sales target has not been achieved in one year. This problem is important to examine so that the decline in sales does not occur continuously. To find the cause of the problem of decreasing income, researchers linked it to employee performance, whether employee performance was in line with PT Ada Digital Bersaudara' expectations so that income did not experience a continuous decline. This research aims to find out whether

Organizational Culture, Motivation, Job Training influences employee performance and to find out whether Organizational Culture, Motivation, Job Training influences employee performance with Compensation as a moderating variable. This research uses a quantitative approach. The population in this research is 53 employees at PT Ada Digital Bersaudara. The sampling technique used in this research was the saturated sample method, obtained by the author at PT Ada Digital Bersaudara, there were 53 employees. The data collection technique used was using interviews, documentation and questionnaires. Data analysis used includes validity test, reliability test, normality test, linearity test, homogeneity test, Multiple Regression Analysis and Interaction Test (Moderated Regression Analysis/ MRA) with the help of the SPSS version 25.0 application. The results of this research can be concluded that Organizational Culture, Motivation and Job Training have a positive and significant effect on the performance of PT Ada Digital Bersaudara, Central Lampung employees. Organizational Culture, Motivation and Job Training have a positive and significant effect on employee performance with compensation as a moderating variable at PT Ada Digital Bersaudara, Central Lampung.

Keywords: *Organizational Culture, Motivation, Job Training, Employee Performance and Compensation*

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi perusahaan pada khususnya dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, sehingga diperlukan pengelolaan yang baik agar tercapai kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu dalam melaksanakan kegiatan dan aktivitas perusahaan, karyawan harus mendapatkan perhatian khusus atau balas jasa agar mereka dapat termotivasi untuk lebih giat dan baik dalam melakukan pekerjaannya.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai kinerja organisasi dengan kemampuan yang di miliki sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang di bebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan kinerja yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Jika tidak didukung oleh SDM yang memiliki pengetahuan dibidangnya maka akan terjadi ketidaksesuaian dalam menjalankan tugasnya, karena alasan inilah manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam menjalankan usaha, karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia akan tercapainya kinerja yang telah ditentukan.

PT Ada Digital Bersaudara merupakan perusahaan yang bergerak diberbagai bidang jasa percetakan, pengadaan barang dan lain-lain. Perusahaan ini terletak di Dusun VI Kampung Sukajawa Kec. Bumiratu Nuban Kab. Lampung Tengan Provinsi Lampung. Berawal pada tahun 2018, pada masa awal berdirinya perusahaan ini memulai usaha rumahan berupa jasa desain kebutuhan percetakan. Pada saat itu hanya memiliki 1 unit komputer untuk proses desain. seiring berjalannya waktu usaha kecil tersebut mendapat saran dari pelanggannya untuk mengembangkan usahanya yaitu dengan mendirikan PT yang dapat melengkapi jasa kebutuhan percetakan, pengadaan atk kantor, sewa Bus Transportasi dan kebutuhan lainnya. Order yang selalu sepi membuat PT Ada Digital Bersaudara dibantu oleh beberapa mitra yaitu supliyer

dibidang digital printing, sablon, atk, konveksi dan transportasi. Berikut ini adalah Data karyawan berdasarkan jabatan di PT Ada Digital Bersaudara Tahun 2023.

Tabel 1. Data karyawan berdasarkan jabatan di PT Ada Digital Bersaudara

No	Jabatan	Jumlah
1	Bagian Persediaan	7 Orang
2	Praniaga	11 Orang
3	Desain Grafis	8 Orang
4	Kasir	3 Orang
5	Bagian mesin/cetak	7 Orang
6	Kurir	7 Orang
7	Marketing	10 Orang
Jumlah		53

(Sumber: PT Ada Digital Bersaudara 2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat karyawan paling banyak terdapat pada bagian praniaga dengan jumlah 11 karyawan perempuan, sedangkan karyawan paling sedikit berada pada kasir yang berjumlah masing-masing 1 laki laki dan 2 perempuan dan total seluruh karyawan pada PT Ada Digital Bersaudara berjumlah 53 orang.

Tabel 2. Data Pendapatan PT Ada Digital Bersaudara Tahun 2023

Bulan	Pendapatan
Januari	20.000.000
Februari	19.000.000
Maret	17.000.000
April	18.500.000
Mei	19.500.000
Juni	20.500.000
Juli	21.000.000
Agustus	20.400.000
September	20.900.000
Oktober	21.000.000
November	23.000.000
Desember	24.000.000
Total Penjualan	244.800.000
Target Pendapatan	250.000.000

(Sumber: PT Ada Digital Bersaudara 2024)

Berdasarkan pada tabel di atas, di ketahui bahwa pendapatan pada PT Ada Digital Bersaudara tidak tetap atau tidak menentu dan juga belum tercapainya target penjualan dalam satu tahun, masalah ini penting di teliti agar penurunan penjualan tidak terjadi terus menerus. Untuk mencari penyebab masalah penurunan pendapatan tersebut, peneliti mengaitkannya dengan kinerja karyawan apakah kinerja karyawan sudah sesuai dengan harapan PT Ada Digital Bersaudara agar pendapatan tidak mengalami penurunan terus menerus

Dari data tersebut dapat dipaparkan bahwa Kinerja dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan karena kinerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh seorang

karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sinambela. L. P (2018), mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Setiap organisasi perusahaan mempunyai karakteristik atau jati diri yang khas, artinya bahwa setiap organisasi mempunyai kepribadian tersendiri. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi yang lainnya adalah budayanya. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai menerima nilai-nilai budaya organisasi. Menurut Riani (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi yang baik dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama jika budaya organisasi mampu mendukung strategi organisasi dan mampu menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya budaya organisasi yang buruk akan menghambat jalannya organisasi. Pada penelitian ini peneliti menemukan bahwa terdapat budaya organisasi yang kurang baik, yakni sering terlambat masuk jam kerja serta banyak karyawan laki-laki yang merokok pada tempat-tempat yang dilarang pada area PT Ada Digital Bersaudara.

Selain itu, salah satu faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah memiliki motivasi. Kurangnya motivasi terhadap pegawai dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Dari sisi internal, motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan seorang individu melaksanakan pekerjaannya dengan rasa puas dan bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakannya. Menurut Winardi (2016) Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Pentingnya motivasi bagi karyawan karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan untuk bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Pada penelitian ini peneliti menemukan bahwa terlihat dari beberapa dimensi yang tidak menunjukkan perkembangan yang baik, semangat dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya kurang bahkan cenderung menunda-nunda. Hal lain juga menunjukkan bahwa ternyata motivasi karyawan rendah pada PT Ada Digital Bersaudara. Hal ini dapat menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Selanjutnya faktor ketiga yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melakukan pelatihan. Pelatihan menjadi hal yang cukup penting dalam manajemen sumber daya manusia baik untuk profesional dan manager. Pelatihan untuk karyawan sangat penting, sejak diketahui bahwa pengetahuan orang diperoleh dari pendidikan formal tidak lah cukup atau kurang sesuai bagi perusahaan. Menurut Edwin B. F dalam Priansa (2017) pelatihan merupakan suatu peningkatan knowledge

dan skills seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memiliki sejumlah tujuan dan juga manfaat.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas ke karyawan. Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai. Semakin banyak karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Pada penelitian ini peneliti menemukan bahwa pada PT Ada Digital Bersaudara, kenyataannya hal ini justru kurang mendapatkan prioritas oleh pihak manajemen perusahaan terbukti dari data yang terkumpul menunjukkan kondisi yang fluktuasi.

Untuk mencapai tujuan pada suatu organisasi yaitu dengan menciptakan budaya organisasi yang mendorong kinerja karyawan yang berkompeten dan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, melalui pemberian motivasi kerja untuk mewujudkan kinerja karyawan yang optimal maka diperlukan kompensasi yang layak untuk menunjang hal-hal tersebut. Kompensasi sendiri mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Menurut Marwansyah (2016: 269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, pemberian kompensasi harus dibuat seadil mungkin sehingga karyawan akan merasa dihargai dan tetap bertahan. Kompensasi sangat penting bagi individu karyawan sebab kompensasi mampu merefleksikan ukuran nilai karya mereka dibandingkan karyawan lainnya, keluarga maupun masyarakat. Pada penelitian ini peneliti menemukan bahwa pada PT Ada Digital Bersaudara belum sepenuhnya perusahaan memberikan kompensasi yang baik bagi karyawannya, banyak karyawan yang mengalami sulit mendapatkan libur kerja serta minimnya pemberian kompensasi finansial bagi karyawan.

II. Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Badriyah. M (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan Sumber Daya Manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Menurut Wukir (2015) Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Menurut pendapat yang terpapar di atas maka dapat disintesis bahwa MSDM merupakan suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, seperti

perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya Organisasi

Riani (2011) menyatakan: "Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Pabundu. T (2013) menyatakan: Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas. Budaya organisasi menurut Anthony dan Govindarajan (2014) meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma perilaku serta asumsi-asumsi yang secara implisit diterima dan yang secara eksplisit dimanifestasikan di seluruh jajaran organisasi.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disintesis bahwa budaya organisasi adalah seperangkat dimensi yang terdiri dari sistem, keyakinan, nilai, norma, kebiasaan, sikap dan perilaku anggota dalam suatu organisasi yang diciptakan atau dikembangkan oleh sekelompok orang yang menjadi pedoman bersama dalam melakukan interaksi organisasi guna memecahkan masalah internal dan eksternal, serta menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Motivasi Kerja

Menurut Veitzhal (2015) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Wardan (2020) "Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya". Winardi (2016) "Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu".

Dari pendapat para ahli di atas dapat disintesis bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi seseorang atau kelompok kerja guna melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan. Proses motivasi tersebut dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intern dan eksteren, serta menggunakan metode langsung dan tak langsung.

Pelatihan Kerja

Menurut Chan dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan untuk meningkatkan kinerja berkaitan dengan pekerjaan saat ini. Menurut Roger dan Caple dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/ keterampilan/ sikap melalui pengalaman belajar. Menurut Edwin B. F dalam Priansa (2017) "pelatihan merupakan suatu peningkatan knowledge dan skills seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memiliki sejumlah tujuan dan juga manfaat"

Dari pendapat para ahli diatas dapat di sintesiskan bahwa bahwa perlunya pelatihan untuk kemajuan perusahaan dimana mengarah pada peningkatan kinerja karyawan, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas karyawan, meningkatkan prestasi kerja para karyawan ,dan meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016), Kinerja berasal dari kata performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut (Sedarmayanti dalam Ekhsan, 2019) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja Menurut Sinambela.L.P (2018), mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari pendapat para ahli diatas dapat di sintesiskan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompensasi

Menurut Suparyadi (2014) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun non finansial. Kesimpulannya kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan baik kompensasi finansial dan non finansial Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Enny (2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Dari pendapat para ahli diatas dapat di sintesiskan bahwa kompensasi adalah besarnya nilai materi baik dalam bentuk uang maupun non materi yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai wujud penghargaan dari organisasi

III. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode survei dipilih sebagai sumber data primer. Metode survei fokus pada pengumpulan data responden yang memiliki informasi tertentu, sehingga memungkinkan peneliti untuk menyelesaikan masalah. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner atau angket, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT Ada Digital Bersaudara yang berjumlah 53 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penentuan sampel jenuh. Berdasarkan data yang diperoleh penulis pada PT Ada Digital

Bersaudara terdapat 53 karyawan, dalam hal ini penulis menggunakan seluruh populasi sebagai sampel pada penelitian ini.

Yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Homogenitas dan Analisis Jalur.

IV. Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Budaya Organisasi	.083	53	.200*	.969	53	.177
Motivasi	.244	53	.100	.872	53	.060
Pelatihan	.221	53	.200	.891	53	.050
Kinerja Karyawan	.186	53	.200	.921	53	.082
Kompensasi	.232	53	.120	.874	53	.200

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

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel tersebut dapat dapat kita lihat pada kolom Kolmogorov-Smirnov dapat kita ketahui bahwa nilai signifikansinya adalah lebih dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas maupun variabel terikat berdistribusi normal.

Uji Linearitas

NO	Uji Linearitas	Nilai Sig	Sig	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.282	0,05	Linier
2	Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.779	0,05	Linier
3	Pelatihan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.122	0,05	Linier

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji linieritas antara variabel bebas terhadap variabel terikat terdapat nilai signifikan sebesar lebih besar dari 0,05. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Homogenitas

NO	Uji Homogenitas	Nilai Sig	Sig	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.202	0,05	Homogen
2	Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.227	0,05	Homogen
3	Pelatihan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.127	0,05	Homogen

Berdasarkan Tabel tersebut dapat diketahui pada tabel *Test of Homogeneity of Variances* didapat nilai signifikan lebih besar $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat varian yang homogen atau sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.827	8.767		.094	.925
	Budaya Organisasi	2.359	.148	.318	2.428	.019
	Motivasi	2.615	.839	.559	4.734	.007
	Pelatihan	3.100	.153	.090	5.656	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 25)

Penjelasan dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta (β) = 14,827 ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2) dan Pelatihan (X3) adalah 0, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 14,827 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 2) Koefisien Budaya Organisasi = 2,357 > 0 . Ini menunjukan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) artinya ada hubungan yang searah diantara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Apabila Budaya Organisasi ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
- 3) Koefisien Motivasi = 2,615 > 0 . Ini menunjukan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) artinya ada hubungan yang searah diantara Motivasi dengan Kinerja Karyawan. Apabila Motivasi ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
- 4) Koefisien Pelatihan = 2,615 > 0 . Ini menunjukan bahwa variabel Pelatihan (X3) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) artinya ada hubungan yang searah diantara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan. Apabila Pelatihan ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

Uji Jalur MRA X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.227	97.668		.545	.588
	Budaya Organisasi	2.181	1.061	2.161	2.171	.005
	Kompensasi	3.035	1.213	1.032	3.029	.007
	Moderasi1	1.007	.013	1.989	2.526	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan pada tabel 22, pada perhitungan *Moderated Regression Analysis/* MRA X1 dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 53,227 artinya jika variabel Budaya Organisasi dimoderasi Kompensasi bernilai 0 maka Kinerja Karyawan nilai nya adalah 53,227.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi adalah 2.171, jika Budaya Organisasi dinaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan naik sebesar 21,71% dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstanta atau tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi dimoderasi dengan Kompensasi adalah 3.035 jika Budaya Organisasi diperkuat dengan Kompensasi kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan naik sebesar 30,35 % dengan asumsi variabel lain nya konstanta atau tetap.

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh hasil pada variabel Budaya Organisasi dengan tingkat probabilitas 5% dan tingkat signifikansi sebesar 0,005 maka $0,005 < 0,05$ sehingga variabel Budaya Organisasi signifikan, sedangkan nilai t_{hitung} sebesar 2,171 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.67722, jadi dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai variabel moderasi.

Uji Jalur MRA X2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.535	116.610	1.051	.298
	Motivasi	1.000	1.525	.909	.015
	Kompensasi	1.691	1.641	.633	.006
	Moderasi2	2.015	.016	2.320	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan pada tabel 23, pada perhitungan *Moderated Regression Analysis*/ MRA X2 dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 22.535 artinya jika variabel Motivasi dimoderasi Kompensasi bernilai 0 maka Kinerja Karyawan nilai nya adalah 22.535.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Motivasi adalah 1,000, jika Motivasi dinaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai naik sebesar 10,00% dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstanta atau tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi Motivasi dimoderasi dengan Kompensasi adalah 1.691 jika Motivasi diperkuat dengan Kompensasi kenaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai naik sebesar 16,91 % dengan asumsi variabel lain nya konstanta atau tetap.

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh hasil pada variabel Motivasi dengan tingkat probabilitas 5% dan tingkat signifikansi sebesar 0,015 maka $0,015 < 0,05$ sehingga variabel Motivasi signifikan, sedangkan nilai t_{hitung} sebesar 2.655 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.67722, jadi dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai variabel moderasi.

Uji Jalur MRA X3

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	93.779	87.886		1.067
	Pelatihan	1.770	1.019	.690	2.755
	Kompensasi	2.317	1.036	.290	1.306
	Moderasi3	1.012	.012	1.685	1.984

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan pada tabel 24, pada perhitungan *Moderated Regression Analysis/* MRA X3 dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 93.779 artinya jika variabel Pelatihan dimoderasi Kompensasi bernilai 0 maka Kinerja Karyawan nilai nya adalah 93.779.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan adalah 1.770, jika Pelatihan dinaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan naik sebesar 17,70% dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstanta atau tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi Motivasi dimoderasi dengan Kompensasi adalah 2.317 jika Motivasi diperkuat dengan Kompensasi kenaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai naik sebesar 23,17% dengan asumsi variabel lain nya konstanta atau tetap.

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh hasil pada variabel Pelatihan dengan tingkat probabilitas 5% dan tingkat signifikansi sebesar 0,004 maka $0,004 < 0,05$ sehingga variabel Pelatihan signifikan, sedangkan nilai t_{hitung} sebesar 2.755 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.67722, jadi dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai variabel moderasi.

Pembahasan

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

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji T dari tabel *Coefficients* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa, hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima karena berdasarkan kolom *coefficients* diatas dapat dilihat bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,019. Dimana nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,019 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil koefisien dari variabel Budaya Organisasi bernilai 2,428 yang berarti adanya hubungan yang positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rifqi & Rinda Asytuti (2020), Dewi Lina (2014), Muhammad Rifqi & Rinda Asytuti (2021), Amiruddin K, Nila Khaera Amaliah, Nasrullah Bin Sapa (2021) menunjukan bahwa Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji T dari tabel *Coefficients* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa, hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima karena berdasarkan kolom *coefficients* diatas dapat dilihat bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,007. Dimana nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,007 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil koefisien dari variabel Motivasi bernilai 4,734 yang berarti adanya hubungan yang positif antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rifqi & Rinda Asytuti (2020), Muhammad Rifqi & Rinda Asytuti (2021), Amiruddin K, Nila Khaera Amaliah, Nasrullah Bin Sapa (2021) menunjukan bahwa Motivasi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji T dari tabel *Coefficients* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa, hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini diterima karena berdasarkan kolom *coefficients* diatas dapat dilihat bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,015. Dimana nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,015 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil koefisien dari variabel Pelatihan bernilai 5,656 yang berarti adanya hubungan yang positif antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rifqi & Rinda Asytuti (2020), Muhammad Rifqi & Rinda Asytuti (2021), menunjukan bahwa Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating

Berdasarkan hasil uji *Moderated Regression Analysis/ MRA X1* dari tabel *Coefficients* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa, hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini diterima karena berdasarkan kolom *coefficients* diatas dapat dilihat bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,004. Dimana nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,004 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi sebagai variabel moderasi. Sedangkan hasil koefisien dari variabel Budaya Organisasi bernilai 2,171 yang berarti adanya hubungan yang positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan melalui Kompensasi sebagai variabel moderasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi sebagai variabel moderasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rifqi & Rinda Asytuti (2020), Muhammad Rifqi & Rinda Asytuti (2021), Amiruddin K, Nila Khaera Amaliah, Nasrullah Bin Sapa (2021) menunjukan bahwa Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi sebagai variabel moderasi berpengaruh positif.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating

Berdasarkan hasil uji *Moderated Regression Analysis/ MRA* X2 dari tabel *Coefficients* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa, hipotesis kelima (H_5) dalam penelitian ini diterima karena berdasarkan kolom *coefficients* diatas dapat dilihat bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,015. Dimana nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,015 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi sebagai variabel moderasi. Sedangkan hasil koefisien dari variabel Motivasi bernilai 2,655 yang berarti adanya hubungan yang positif antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan melalui Kompensasi sebagai variabel moderasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi sebagai variabel moderasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rifqi & Rinda Asytuti (2020), Muhammad Rifqi & Rinda Asytuti (2021), Amiruddin K, Nila Khaera Amaliah, Nasrullah Bin Sapa (2021) menunjukan bahwa Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi sebagai variabel moderasi berpengaruh positif.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating

Berdasarkan hasil uji *Moderated Regression Analysis/ MRA* X3 dari tabel *Coefficients* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa, hipotesis keenam (H_6) dalam penelitian ini diterima karena berdasarkan kolom *coefficients* diatas dapat dilihat bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,004. Dimana nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,004 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi sebagai variabel moderasi. Sedangkan hasil koefisien dari variabel Pelatihan bernilai 2,755 yang berarti adanya hubungan yang positif antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan melalui Kompensasi sebagai variabel moderasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi sebagai variabel moderasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rifqi & Rinda Asytuti (2020), Muhammad Rifqi & Rinda Asytuti (2021), menunjukan bahwa Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi sebagai variabel moderasi berpengaruh positif.

V. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ada Digital Bersaudara Lampung Tengah.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ada Digital Bersaudara Lampung Tengah.

3. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ada Digital Bersaudara Lampung Tengah.
4. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderating pada PT Ada Digital Bersaudara Lampung Tengah.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderating pada PT Ada Digital Bersaudara Lampung.
6. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderating pada PT Ada Digital Bersaudara Lampung Tengah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan karyawan dapat memahami mengenai visi, misi dan tujuan organisasi serta budaya-budaya dari perusahaan tersebut, dengan memahami visi, misi dan tujuan organisasi serta budaya-budaya perusahaan tersebut nantinya karyawan dapat memahami dan paham dengan budaya-budaya yang ada pada perusahaan tersebut
2. Sebaiknya karyawan pada PT ADA Digital Bersaudara Lampung Tengah dapat terus menambah motivasi kerja, dengan memiliki motivasi kerja yang besar maka dapat berdampak baik bagi perusahaan, seperti jumlah produksi yang meningkat dan pendapatan yang meningkat.
3. Sebaiknya pada PT ADA Digital Bersaudara Lampung Tengah terus membekali pelatihan-pelatihan kerja bagi karyawan baru yang baik, dengan pembekalan yang baik pada setiap karyawannya dapat meningkatkan potensi pada setiap karyawan.
4. Bagi karyawan yang kurang mampu dalam finansial sering kali mengalami kekurangan, dalam hal ini PT ADA Digital Bersaudara Lampung Tengah sebaiknya membuatkan trobosan untuk karyawan yang kurang mampu, yaitu dengan pembuatan koperasi simpan pinjam atau lainnya.
5. Ketika kinerja karyawan baik maka dapat membawa dampak dalam perusahaan tersebut, dengan begitu diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan kembali dengan budaya organisasi, motivasi, pelatihan serta kompensasi yang baik guna memberikan dampak yang baik dalam perusahaan tersebut.

Daftar Pustaka

- Anthony, Robert N dan Vijay Govindaraja, (2014), Sistem Pengendalian Manajemen, Edisi 11, penerjemah : F.X.Kurniawan Tjakrawala, Salemba Empat
- Badriyah.M manajemen sumber daya manusia (bandung cv pustaka setia,2015)h.36
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Optimal Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 13(1):1-13.
- Emron Edison, Y. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA.

- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Erlina. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal bisnis indonesia, 154.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Bandung: Alfabeta.
- Pabundu. T, (2013), Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi aksara
- Priansa, D. J. (2017). Perilaku Konsumen Dalam Persaingan Bisnis Kontemporer. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta, 3(1).
- Riani (2011) Perspektif Kompensasi. Surakarta: Yuma Pustaka
- Sinambela.L.P (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto. (2017). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suparyadi. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: Andi
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Wardan, K. (2020). Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Wibowo. (2016). Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (2016). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wukir, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013), h. 51.