

## PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GODONGIJO ASRI DEPOK

Nespi Fauziah<sup>1</sup>, Syamsi Mawardi<sup>2</sup>

Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: [nespifauziah365@gmail.com](mailto:nespifauziah365@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02000@unpam.ac.id](mailto:dosen02000@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

**Purpose.** This research aims to determine the influence of compensation and organizational culture on employee performance at PT Godong Ijo Asri Depok.

**Methods.** The research method used is a quantitative method. In this study, the population and sample of all employees of PT Godong Ijo Asri Depok were taken, namely 63 respondents, this was based on a saturated sampling technique. Data collection techniques used were questionnaires and data analysis using validity tests, reliability tests, classical assumption tests,

**Results.** The results of the *t* test calculations, it can be seen that  $t_{count} > t_{table}$  ( $7,208 > 1,999$ ), (3) Compensation and Organizational Culture simultaneously have a positive and significant influence on employee performance with a correlation coefficient value of 0.737, which means the two variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination value was 54.3% in the hypothesis test that Compensation and Organizational Culture simultaneously had a significant effect of  $0.000 < 0.05$  on the performance of PT Godong Ijo Asri Depok employees. From the results of the *F* test calculation, it is known that  $F_{count} > F_{table}$  ( $35,641 > 3,15$ ).

**Implications.** With increased compensation and a supportive organizational culture, organizations have the potential to increase employee job satisfaction and loyalty, which in turn will reduce turnover rates and increase long-term productivity and performance.

**Keywords:** Compensation, Organizational Culture, Employee Performance

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Godong Ijo Asri Depok.

**Metode.** Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pada penelitian ini mengambil populasi dan sampel seluruh karyawan PT Godong Ijo Asri Depok yaitu sebanyak 63 responden hal ini berdasarkan Teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan kuesioner dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik.

**Hasil.** Dari hasil perhitungan uji *t* dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7.208 > 1.999$ ), Kompensasi dan Budaya Organisasi secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,737 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,3% pada uji hipotesis Kompensasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan didapat  $0,000 < 0,05$  terhadap kinerja karyawan PT Godong Ijo Asri Depok. Dari hasil perhitungan uji *F* diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $35.641 > 3,15$ ).

**Implikasi.** Dengan adanya peningkatan kompensasi dan budaya organisasi yang mendukung, organisasi berpotensi meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya akan mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan produktivitas serta kinerja jangka panjang.

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

## 1. Pendahuluan

PT Godong Ijo Asri Depok yang merupakan bidang jasa yang bergerak di bidang wisata. PT Godong Ijo Asri Depok adalah tempat wisata dengan konsep hutan di tengah kota yang dinobatkan sebagai amazing garden Se-Asia Tenggara. Dengan demikian keinginan perusahaan untuk menjadikan persaingan secara kompetitif di era globalisasi dengan tetap menggunakan menjaga pelayanan dan kepuasan pelanggan. Akan tetapi Untuk menjaga kepuasan pelanggan dari persaingan. kinerja karyawan PT Godong Ijo Asri Depok harus terus meningkatkan kualitas kinerjanya. Tetapi kinerja karyawan PT Godong Ijo Asri Depok mengalami keterlambatan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang sudah ditemukan. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan setiap karyawan dan memenuhi kebutuhan didalam perusahaan salah satunya adalah dengan kompensasi dan budaya organisasi.

Fenomena kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri Depok mengalami penurunan dari tahun 2021 sampai dengan 2023, karena masih berdampak akibat masa transisi pandemi covid-19, dimana pandemi tersebut memberikan dampak yang signifikan terhadap penurunan jumlah pengunjung sebagaimana peraturan pemerintah saat itu sangat berpengaruh terhadap pendapatan restoran dan tempat wisata juga menurun secara signifikan, hal ini dapat dilihat mengenai tabel 1.1 mengenai data kinerja karyawan berdasarkan *key Performance Indikator* berikut ini:

**Tabel 1. Data Key Performance Indicator PT Godong Ijo Asri Depok Tahun 2022-2023**

Indikator	Tahun 2022		Bobot	Tahun 2023	
	Realisasi	Skor		Realisasi	Skor
Kualitas pelayanan kepada pelanggan	3,5	10,5%	15%	3,5	10,5%
Tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan di perusahaan	4,0	4,0%	5%	3,0	3,0%
Kebersihandan kelayakan sarana, peralatandan toilet	4,0	8,0%	10%	4,0	8,0%
Kualitas hasil pekerjaan	4,5	4,5%	5%	3,5	3,5%
Program perbaikan	4,0	4,0%	10%	4,0	8,0%
Ketepatan waktu dalam menyelesaikan Kan pekerjaan	4,0	16,0 %	20%	3,5	14,0%
Kaizen	3,0	3,0%	5%	3,0	3,0%
Penerimaan surat peringatan	3,8	3,8%	5%	3,5	3,5%
Komunikasidan Kerjasama	4,0	8,0%	10%	4,0	8,0%
Sikap kerja	4,5	13,5 %	10%	4,0	8,0%
Coaching counselling & penghargaan	4,0	4,0%	5%	3,5	3,5%
Percent		79,3%			73%

Sumber: PT Godong Ijo Asri Depok 2021-2023

Ket: 100%, 80%-99%, 60%-79%, < 60%. Dari tabel 1.1 dapat terlihat pencapaian kinerja karyawan PT Godong Ijo Asri Depok bahwa terjadi penurunan berdasarkan data *key performance indicator* (KPI) pada PT Godong Ijo Asri Depok pada tahun 2021 sebesar 83,0%, lalu pada tahun 2022 terjadi penurunan yaitu sebesar 79,3%, kemudian pada tahun 2023 PT Godong Ijo Asri Depok terjadi penurunan yang cukup drastis yaitu menjadi sebesar 73%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan yang signifikan. Hal ini mengidentifikasi kinerja karyawan dari seluruh karyawan yang belum maksimal.

Faktor selanjutnya yang perlu di perhatikan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi oleh suatu perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh PT Godong Ijo Asri Depok berdampak ganda dimana disatu sisi kompensasi berdampak pada bagian operasi dan disisi lain kompensasi diharapkan dapat memengaruhi perilaku serta sikap karyawan sesuai dengan pencapaian target yang telah ditetapkan oleh PT Godong Ijo Asri Depok besar kemungkinan mereka akan bersemangat dalam mengerjakan tugasnya dan menunjukkan kinerja yang baik. Sikap positif dapat mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan baik dan maksimal serta menunjukkan keinginan baik karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kompensasi yang diberikan PT Godong Ijo Asri Depok yang diberikan berupa upah/gaji tidak ada uang lembur ataupun bonus bulanan namun karyawan diperbolehkan menerima uang tip dari customer. Berikut adalah tabel data Kompensasi berdasarkan upah/gaji yang diterima oleh karyawan PT Godong Ijo Asri Depok tahun 2021-2023.

**Tabel 2. Data Kompensasi Karyawan PT Godong Ijo Asri Depok Tahun 2022-023**

Divisi	Tahun 2022		Tahun 2023	
	UMK	Realisasi	UMK	Realisasi
Office	Rp.4.337.231	Rp.4.915.000	Rp.4.694.493	Rp.4.915.000
Ecotainment	Rp.4.337.231	Rp.4.119.000	Rp.4.694.493	Rp.4.500.000
Produksi	Rp.4.337.231	Rp.3.774.000	Rp.4.694.493	Rp.4.000.000
Pemancingan	Rp.4.337.231	Rp.3.467.000	Rp.4.694.493	Rp.4.000.000
Cafe	Rp.4.337.231	Rp.2.157.000	Rp.4.694.493	Rp.3.500.000
Resto	Rp.4.337.231	Rp.2.319.000	Rp.4.694.493	Rp.3.500.000

*Sumber: PT Godong Ijo Asri Depok*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas data kompensasi karyawan PT Godong Ijo Asri Depok peneliti menemukan beberapa permasalahan yang ada di dalam aktifitas keseharian operasional perusahaan yang berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh oleh karyawan. Pada tabel di atas menunjukkan jumlah peningkatan gaji pokok karyawan tidak terlalu signifikan dan kenaikan tiap tahun tidak pasti berapa jumlah kenaikannya. Pada Gaji karyawan PT Godong Ijo Asri Depok juga belum mencapai UMK Depok.

Selain kompensasi, hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan juga harus memperhatikan faktor budaya organisasi. Kekuatan budaya organisasi yang baik akan menghasilkan keselarasan dan kenyamanan yang baik juga terhadap karyawan, karena budaya yang kuat adalah budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas dikalangan anggota organisasi.

Budaya organisasi penting bagi suatu perusahaan, sebab budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktifitas kerja.

Dalam menemukan fenomena terkait budaya organisasi, penulis telah melakukan survey pendahuluan dengan memberikan kusioner prasurvey kepada karyawan PT Godong Ijo Asri Depok sebanyak 32 orang/responden atau sebesar 50% dari jumlah karyawan yang berjumlah 63 orang. Dengan hasil seperti pada tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Survey Pendahuluan terkait Data Budaya Organisasi**  
**PT Godong Ijo Asri Depok Tahun 2022**

Aspek	Jumlah responden	Setuju		Tidak Setuju	
		Jml	%	Jml	%
Saya mencari tau informasi yang Up To date untuk mengupgrade diri	32	10	31,2%	22	68,7%
Dalam bekerja saya melakukan inisiatif- inisiatif yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus bertanya kepada atasan. Perusahaan selaludapat merespon setiap hambatan yang ditemukan dalam melakukan pekerjaan	32	9	28%	23	71,8%
Saya dan rekan kerja mempunyai hubungan yang baik	32	21	65,6%	11	34,3%
Saya berusaha menciptakan ide baru yang kreatif dan berguna untuk kelancaran kinerja	32	8	25%	24	75%
Saya mampu bekerja sama dengan setiap rekan kerja yang ada dalam tim kerja 5	32	20	62,5%	12	37,5%
Rata-rata		68	26%	92	76%

Sumber: PT Godong Ijo Asri Depok Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan karyawan berdasar hasil survey pendahuluan terkait kondisi budaya organisasi di PT Godong Ijo Asri Depok menunjukkan hampir semua aspek masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan.

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Kompensasi

Menurut Hasibuan, (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan- pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Afandi, (2018:56) kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus di hitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja.

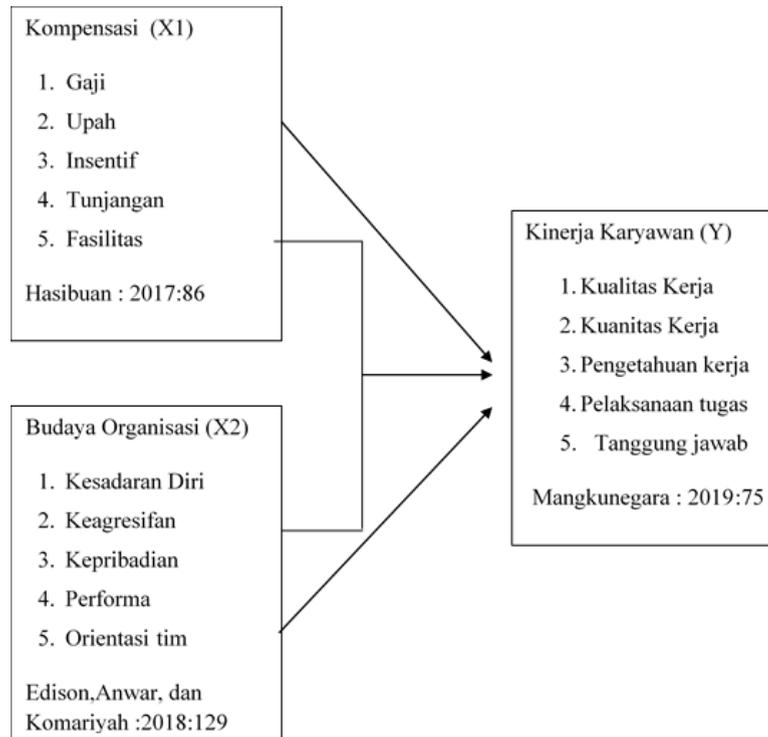
### Budaya Organisasi

Menurut Edy, (2019:1-2) "Budaya Organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*). Keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya"

Menurut Hari (2019:4) yang mengemukakan bahwa "budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi".

### Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo, (2019:7) mengatakan bahwa "kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut" sedangkan menurut Prawirosentono, (2018:2) menyampaikan hal serupa mengenai performance, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral kerja maupun etika.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

- $H_1$  : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Godong Ijo Asri Depok.
- $H_2$  : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Goodng Ijo Asri Depok.
- $H_3$  : Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Godong Ijo Asri Depok.

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif, dimana data yang diperoleh berasal dari kuesioner yang kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26. menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian menurut Sugiyono (2017:147) "Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan dengan apa adanya dan tidak ada maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi". Penelitian ini mengulas mengenai variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebagai variabel independen, serta variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel dependen. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT Godong Ijo Asri Depok. Jenis data yang digunakan meliputi data primer (teknik observasi dan kuesioner) dan data sekunder (dokumentasi dan studi kepustakaan). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Goodng Ijo Asri Depok yang berjumlah 63 Karyawan. Dalam menentukan besarnya jumlah sampel penulis menggunakan rumus sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel.

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan Uji Validitas

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<b>Kompensasi (X1)</b>				
1	X1.1	0,577	0,248	Valid
2	X1.2	0,576	0,248	Valid
3	X1.3	0,582	0,248	Valid
4	X1.4	0,500	0,248	Valid
5	X1.5	0,450	0,248	Valid
6	X1.6	0,653	0,248	Valid
7	X1.7	0,647	0,248	Valid
8	X1.8	0,470	0,248	Valid
9	X1.9	0,408	0,248	Valid
10	X1.10	0,306	0,248	Valid
<b>Budaya Organisasi (X2)</b>				
1	X2.1	0,332	0,248	Valid
2	X2.2	0,263	0,248	Valid
3	X2.3	0,452	0,248	Valid
4	X2.4	0,617	0,248	Valid
5	X2.5	0,542	0,248	Valid
6	X2.6	0,673	0,248	Valid
7	X2.7	0,681	0,248	Valid
8	X2.8	0,701	0,248	Valid
9	X2.9	0,614	0,248	Valid
10	X2.10	0,388	0,248	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>				
1	Y.1	0,332	0,248	Valid
2	Y.2	0,263	0,248	Valid
3	Y.3	0,452	0,248	Valid
4	Y.4	0,617	0,248	Valid
5	Y.5	0,542	0,248	Valid
6	Y.6	0,673	0,248	Valid
7	Y.7	0,681	0,248	Valid
8	Y.8	0,701	0,248	Valid
9	Y.9	0,614	0,248	Valid
10	Y.10	0,388	0,248	Valid

Sumber: Hasil Data di olah Oleh SPSS Versi 27(2024)

Berdasarkan data tabel 3. di atas, dapat diketahui bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,428). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian ini.

#### Uji Reabilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Standar	Cronbach alpha	Keterangan
Kompensasi	0,60	0,688	Reliabel
Budaya Organisasi	0,60	0,709	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,60	0,711	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27(2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan, memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan data kuesioner dikatakan reliabel dan baik sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Normalitas

**Tabel 5. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,53263816
Most Extreme Differences	Absolute	0,080
	Positive	0,080
	Negative	-0,076
Test Statistic		0,080
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27(2024)

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dilihat *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	7,903	3,419		2,312	0,024		
KOMPENSASI	0,402	0,122	0,398	3,301	0,002	0,523	1,910
BUDAYA ORGANISASI	0,387	0,116	0,403	3,344	0,001	0,523	1,910

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27(2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan nilai *tolerance* antar variabel independen diketahui variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen. Sehingga pada model regresi tidak terjadi multikolinieritas sehingga pada model regresi tersebut layak dipakai dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya karena telah memenuhi asumsi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,723	2,241		0,769	0,445
KOMPENSASI	0,049	0,080	0,108	0,611	0,543
BUDAYA ORGANISASI	-0,004	0,076	-0,008	-0,047	0,963

a. Dependent Variable: abs\_RES

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27(2024)

Bedasarkan tabel tersebut menjelaskan bahwa hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,358 dan nilai signifikansi variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,313. Kemudian nilai kedua variabel independent tersebut dibandingkan dengan nilai absolut residual yang hasilnya  $> 0,05$ .

### Uji Autokorelasi

**Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 <sup>a</sup>	0,543	0,528	4,60756	1,795
a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI , KOMPENSASI					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27(2024)

Berdasarkan tabel, pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji durbin watson dapat dilihat bahwa nilai durbin watson sebesar 1,795 masuk dalam interval 1,55 - 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

**Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardize dCoefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,903	3,419		2,312	0,024
	KOMPENSASI	0,402	0,122	0,398	3,301	0,002
	BUDAYA ORGANISAS I	0,387	0,116	0,403	3,344	0,001
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27(2024)

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari analisis regresi linier berganda di atas, dapat dibuat suatu persamaan regresi  $Y = 7,903 + 0,402X_1 + 0,387X_2$ . Interpretasi persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

- Nilai a sebesar 7,903 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ). Jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja (Y) tidak mengalami perubahan.
- Nilai Koefisien regresi  $X_1$  ( $b_1$ ) sebesar 0,402, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja (Y). yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan setelah variabel Kompensasi ( $X_1$ ) maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 0,402, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini
- Nilai Koefisien regresi  $X_2$  ( $b_2$ ) sebesar 0,378, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja (Y). yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan setelah variabel komunikasi kerja ( $X_1$ ) maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 0,378, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 12 Koefisien Korelasi (X1) dan (X2) Terhadap (Y)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.737 <sup>a</sup>	0,543	0,528	4,60756	0,543	35,641	2	60	0,000

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27(2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,737, dimana nilai tersebut pada interval 0,600 – 0,799 artinya **kedua variabel memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat.**

### Uji Koefisien Dterminasi

**Tabel 13 Koefisien Determinasi (X1) dan (X2) Terhadap (Y)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.737 <sup>a</sup>	0,543	0,528	4,60756	0,543	35,641	2	60	0,000

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Sumber: Hasil Olah Data Spss Versi 27(2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi determinasi (*R square*) adalah sebesar 0,543(54,3%). Ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel Kompensasi (X1) dan Budaya Organisasi(X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja(Y) sebesar 54,3%.. Sedangkan sisanya 45,7% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Uji t

**Tabel 16. Uji t Parsial (X1) Terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,903	3,419		2,312	0,024
	KOMPENSASI	0,402	0,122	0,398	3,301	0,002
	BUDAYA ORGANISASI	0,387	0,116	0,403	3,344	0,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27(2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai thitung, 3.301 > ttabel 1,999 dengan signifikan 0,002 < 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima menandakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri Depok.

**Tabel 17. Uji t Parsial (X2) Terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,903	3,419		2,312	0,024
	KOMPENSASI	0,402	0,122	0,398	3,301	0,002
	BUDAYA ORGANISASI	0,387	0,116	0,403	3,344	0,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27(2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 3,344 > t_{tabel} 1,999$  dengan signifikan  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima menandakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri Depok.

### Uji F

**Tabel 18 Uji F Hitung**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1513,301	2	756,651	35,641	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1273,778	60	21,230		
	Total	2787,079	62			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27(2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} 35,641 > F_{tabel} 3,15$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri Depok.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil nilai korelasi sebesar 0,677 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai Koefisien determinasi sebesar 45,8%. kemudian hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa uji t variabel penelitian dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Dapat diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,301 > 1,999$ ), dengan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil nilai korelasi sebesar 0,678 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,0%. Kemudian Hasil hipotesis menunjukkan bahwa uji t variabel penelitian dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Dapat diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,344 > 1,999$ ), dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 7,903 + 0,402X_1 + 0,387X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh 0,737 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,543 atau

sebesar 54,3% sedangkan sisanya sebesar 45,7% yang dipengaruhi oleh factor lain. Pada uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini berarti bahwa Kompensasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Godong Ijo Asri Depok. Penetapan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan ialah berasal dari hasil perhitungan  $F_{hitung}$  sebesar 35,641 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,15. Setelah dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  maka dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} 35,641 > F_{tabel} 3,15$ .

## 5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penulis menyadari dalam penelitian yang penulis lakukan masih memiliki berbagai kekurangan karena adanya keterbatasan yang penulis temukan dalam penelitian ini. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Aspek-aspek yang dipengaruhi dalam riset ini hanya 2 variabel ialah Kompensasi dan Budaya Organisasi. Sebaliknya masih banyak aspek yang mempengaruhi tingkat kinerja.
- b. Penelitian ini hanya berjumlah 63 responden. Dilakukan pada seluruh karyawan PT Godong Ijo Asri Depok, karena banyaknya responden dan penelitian ini dilakukan dengan Teknik penyebaran kuesioner melalui google form yang bersifat pribadi sesuai pendapat masing- masing responden. Sehingga peneliti tidak berhak mengawai secara langsung dalam pengisian kuesioner tersebut.
- c. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga factor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat dalam kuesionernya.

## 6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,677 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 45,8%. Uji hipotesis pada uji t diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,301 > 1,999$  dengan tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$  maka demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,678 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,0%. Uji hipotesis pada uji t diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,344 > 1,999$  dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Kompensasi dan Budaya Organisasi secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,737 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,3%. Uji hipotesis pada uji F diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $35,641 > 3,15$  dengan tingkat signifikansi 0,000
- i.  $< 0,05$  maka demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

### Daftar Pustaka

- Afandi, p. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Hamali, A. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta CAPS (Center For Academic ): Service.
- Hasibuan, m. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumiaksara.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Hani, H. T. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Wibowo. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok : Rajawali Pers.
- Prawirosentono. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Hariandja. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Prathomo, J., Salim, E., & Gusrihal. (September 2021 | Vol. 3 | No. 3). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tompotika Raya Tolitoli. *Economic and Business Management International Journal*, 22.