

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA JAYA ABADI BERSAMA JAKARTA PUSAT

Akhmar Barsah dan Imam Fauzan  
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang  
dosen01578@unpam.ac.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Jaya Abadi Bersama Jakarta Pusat. Metode penelitian yang digunakan adalah bersifat kuantitatif dengan bentuk Assosiatif (kausal).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Mitra Jaya Abadi Bersama, Jakarta Pusat yang berjumlah 53 orang. Teknik sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan jenis sampel jenuh, yang menggunakan keseluruhan populasi untuk digunakan sebagai sampel yaitu 53 orang. Metode pengumpulan data dengan cara observasi, kuesioner dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, koefisien korelasi, koefisien determinasi, pengujian hipotesis dan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai korelasi sebesar 0.776 artinya terdapat hubungan yang kuat. Nilai sumbangsih *Adjusted R Square* variabel-variabel bebas yaitu budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.586 atau 58.6% artinya pengaruh sumbangsih budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 58.6% dan sisahnya 41.4% adalah dari faktor lain yang tidak diteliti. Secara simultan Budaya organisasi dan Kompensasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik yang diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $37.871 > 3.18$ ) dan nilai  $Sig < 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Jaya Abadi Bersama, hal ini dilihat dari hasil uji statistik di mana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.487 > 2.00$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Jaya Abadi Bersama, hal ini dilihat dari hasil uji statistik di mana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.034 > 2.00$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari persamaan regresi linear berganda yaitu  $Y = 14.590 + 0.435 X_1 + 0.396 X_2$ , konstanta Y (Kinerja Karyawan) bernilai 14.590, koefisien regresi  $X_1$  (Budaya Organisasi) bernilai 0.435 dan koefisien regresi  $X_2$  (Kompensasi) bernilai 0.396 dapat dimaknai dalam model regresi berganda bahwa perubahan Y berjalan positif dengan adanya perubahan X dengan ketentuan variabel lainnya tetap. Jadi setiap peningkatan nilai X satu satuan akan diikuti dengan kenaikan nilai Y, begitu pula sebaliknya.

**Kata kunci:** Budaya organisasi, Kompensasi, Kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan penting dalam proses berkembangnya suatu perusahaan, dengan sumber daya manusia yang baik maka perusahaan dapat berkembang dengan pesat. Karena pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan sudah wajar jika perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar *asset* perusahaan tetapi sebagai mitra dalam berusaha. Sebagai mitra dalam berusaha dalam hal ini karyawan, sudah sewajarnya jika

perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari perusahaan.

PT Mitra Jaya Abadi Bersama adalah perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan dan perdagangan Batubara. Perusahaan ini berpusat di Jakarta dan lokasi pertambangan di Banjarmasin. PT Mitra Jaya Abadi Bersama hingga saat ini melaksanakan kegiatan usahanya, menambang Batubara dari Kuasa Pertambangan (KP) sendiri di Kabupaten Tanah Bumbu kemudian memasok kepada para perusahaan Perantara Batubara seterusnya oleh para pedagang perantara tersebut dijual ke pemakai, baik di dalam negeri seperti PLN untuk keperluan Pusat- pusat Listrik Tenaga Uap Batubara di Pulau Jawa, maupun untuk ekspor ke luar negeri.

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

Hal lainnya yang menjadi masalah selain budaya organisasi, yaitu berkaitan dengan kompensasi, ditemukan ada ketidakpuasan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, hal ini tentu harus menjadi pertimbangan khusus bagi perusahaan apabila menginginkan kemajuan yang baik. Hal lainnya adalah tingkat pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tidak sebanding dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi dalam bentuk gaji yang diterima karyawan pun berbeda-beda berdasarkan jabatannya, hasil wawancara yang peneliti lakukan dapat dilihat dari tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1. Data Gaji Karyawan PT Mitra Jaya Abadi Bersama**

Level	Jumlah Karyawan	Gaji Tahun 2017	Gaji Tahun 2018	Gaji Setiap Bulan (Per Tanggal)
<i>Top</i>	3	> 20 Juta	> 20 Juta	25
<i>Middle</i>	20	6 Juta - 8 Juta	6 Juta - 8 Juta	antara 1 - 5
<i>Low</i>	30	3 Juta - 4 Juta	3 Juta - 4 Juta	antara 1 - 5
<b>Total</b>	<b>53</b>			

Sumber : PT Mitra Jaya Abadi Bersama

Apabila dilihat dari tabel di atas gaji pada tahun 2017 dan pada tahun 2018 tidak ada perubahan dan dengan waktu penggajian yang tidak tentu. Hal ini menunjukkan bahwa adanya faktor yang menimbulkan tidak adanya kenaikan gaji pada tahun 2018 serta dengan terus meningkatnya kebutuhan hidup karyawan yang semakin tinggi dan kompensasi yang diberikan masih jauh dari apa yang diharapkan karyawan, hal tersebut menjadi isu tersendiri yang berkembang dilingkungan perusahaan.

Berdasarkan pembahasan di atas, penulis menemukan adanya penurunan akibat dari kompensasi yang diberikan kurang sesuai dengan yang diharapkan karyawan, selain itu faktor lain seperti budaya organisasi yang kurang efektif. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, sehingga membuat penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut.

## **2. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah dalam bentuk asosiatif kausal untuk mempertanyakan pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

- a. Apakah terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Jaya Abadi Bersama?
- b. Apakah terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Jaya Abadi Bersama?
- c. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Jaya Abadi Bersama?

### **3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi di PT Mitra Jaya Abadi Bersama?
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan?
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Budaya Organisasi**

Robbins dalam Sembiring, (2012:41) memberikan pengertian budaya organisasi bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sedangkan indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter yang dikutip Oleh Edy Sutrisno (2012:68), diantaranya: Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian ke hal yang rinci atau detail, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Keagresifan, Kemantapan atau stabilitas.

### **2. Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2013:117), “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Terdapat beberapa hal yang dapat digunakan sebagai indikator kompensasi menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:235): Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.

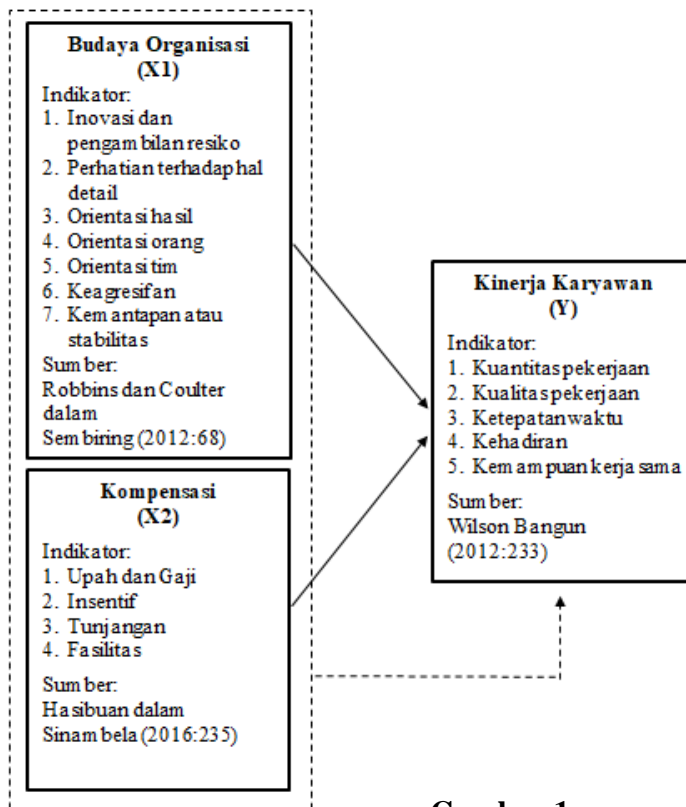
### **3. Kinerja Karyawan**

Wilson Bangun (2012:231), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Sedangkan Indikator Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut: Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kehadiran, Kemampuan kerja sama

### **4. Kerangka Pemikiran**

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2011:60), mengemukakan bahwa “Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Untuk lebih memudahkan maka penulis maka penulis menuangkan kerangka pemikiran dalam bentuk gambar sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

## 5. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:93), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas serta untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

### a. Hipotesis Pertama

Ho: Diduga tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Jaya Abadi Bersama.

Ha: Diduga ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Jaya Abadi Bersama.

### b. Hipotesis Kedua

Ho: Diduga tidak ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Jaya Abadi Bersama.

Ha: Diduga ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Jaya Abadi Bersama.

### c. Hipotesis Ketiga

Ho: Diduga tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Jaya Abadi Bersama.

Ha: Diduga ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Jaya Abadi Bersama.

## METODE PENELITIAN

### 1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini adalah di PT Mitra Jaya Abadi Bersama Jl. Ir H Juanda I No.1 Kel. Kebon Kelapa Kec. Gambir – Jakarta Pusat. Sedangkan waktu penelitian dilakukan selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai Agustus 2018 sampai dengan Oktober 2018.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berbentuk asosiatif (kausal) sesuai rumusan masalah penelitian. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2011:8), diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## 3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:80), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Adapun jumlah keseluruhan populasi adalah 53 orang. Selanjutnya Sugiyono (2011:81), mengemukakan "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Nonprobability Sampling* dengan teknik sampel jenuh. Berdasarkan populasi yang ada maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 53 orang.

## 4. Metode Pengumpulan Data

Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Mitra Jaya Abadi Bersama. Sedangkan data sekunder yang diperoleh dari literatur, buku-buku, serta data-data dari perusahaan.

## 5. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), korelasi berganda, koefisien determinasi, uji F, uji t dan persamaan regresi linier berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Gambaran Umum Perusahaan

PT Mitra Jaya Abadi Bersama yang berkedudukan di Jalan Tanah Abang 1 No. 27 Petojo Jakarta Pusat ini didirikan pada tanggal 26 April 2012 dengan Akta Notaris Nomor 09 dari Veronica Sandra Irawaty Purnadi, S.H. PT Mitra Jaya Abadi Bersama adalah perusahaan yang menjalankan kegiatan usaha di bidang pertambangan batu bara.

### 2. Uji Validitas

**Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Validitas**

Pernyataan	$r_{hitung}$ X1	$r_{hitung}$ X2	$r_{hitung}$ y	$r_{tabel}$	Ket. Butir
P1	0.516	0.484	0.683	0.2706	Valid
P2	0.659	0.6	0.735	0.2706	Valid
P3	0.556	0.814	0.737	0.2706	Valid
P4	0.579	0.865	0.534	0.2706	Valid
P5	0.678	0.599	0.642	0.2706	Valid
P6	0.791	0.766	0.755	0.2706	Valid
P7	0.73	0.658	0.781	0.2706	Valid
P8	0.643	0.591	0.771	0.2706	Valid
P9	0.76	0.526	0.474	0.2706	Valid
P10	0.636	0.623	0.429	0.2706	Valid

Dari Tabel 2. Menunjukkan bahwa nilai *Correlated Item-Total Correlation* pada

setiap butir pernyataan untuk variabel budaya organisasi, kompensasi, dan kinerja karyawan dengan total 30 item instrument pernyataan lebih besar dari 0.2706, keputusan diambil dari membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Di mana nilai r tabel didapat dari  $df (N-2) 53-2= 0.2706$ . Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen variabel penelitian adalah **valid**.

### 3. Uji Reliabilitas

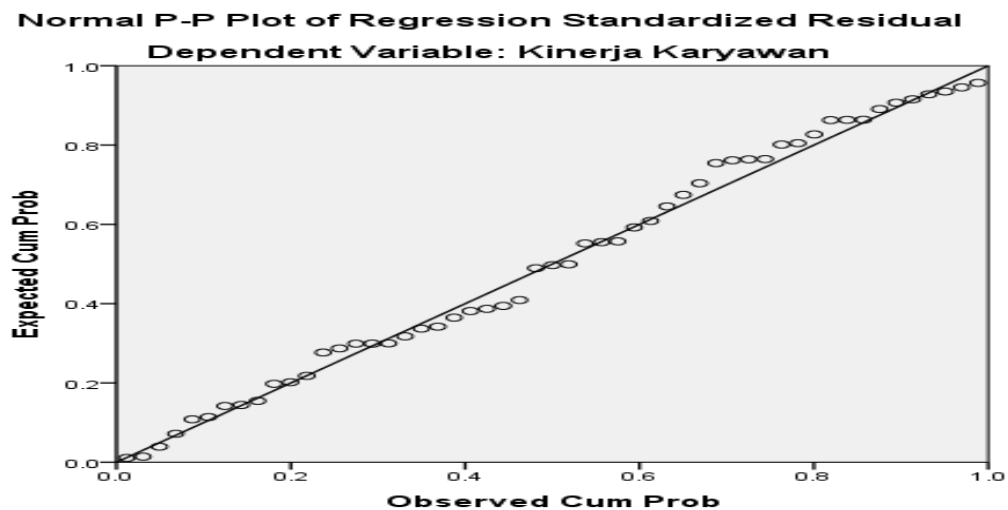
**Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut Off	Keterangan
Budaya Organisasi	0.849	0.60	Reliabel
Kompensasi	0.844	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.843	0.60	Reliabel

Dari *output* ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap instrumen variabel pada penelitian memiliki nilai  $> 0,60$  dengan demikian dapat dinyatakan bahwa keseluruhan instrumen variabel Budaya organisasi, kompensasi, dan Kinerja Karyawan adalah **reliabel**.

### 4. Pengujian Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas



**Gambar 2. Output Hasil Uji Normalitas Residual**

Dari gambar grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka dapat nilai residual tersebut normal.

#### b. Uji multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada output hasil regresi, dan ditampilkan seperti tabel 4.14.

**Tabel 4. Output Hasil Uji Multikolinieritas**

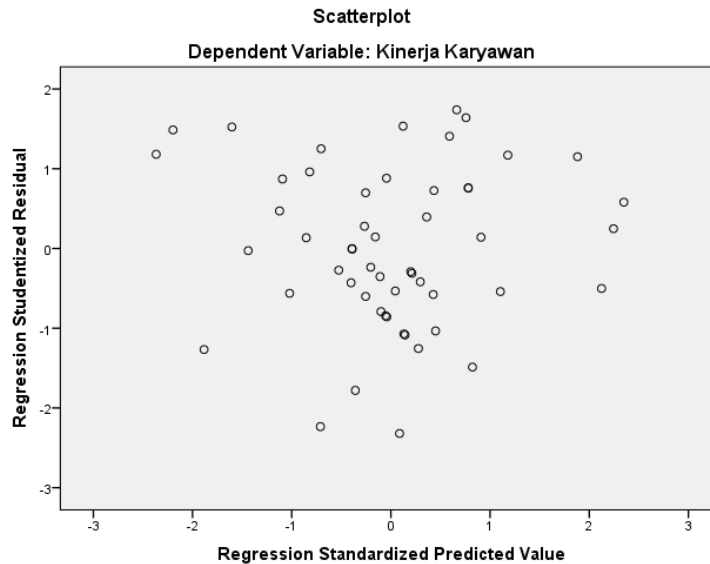
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.729	1.371
	Kompensasi	.729	1.371

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari *output* dapat dilihat bahwa nilai Tolerance ketiga variabel lebih dari 0.10 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

c. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada output hasil regresi, dan ditampilkan seperti pada gambar 4.3.



**Gambar 4. Output Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari *output* dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

**5. Uji Hipotesis**

a. Koefisien Korelasi Berganda

**Tabel 5. Output Summary Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 <sup>a</sup>	.602	.586	3.42128

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan *output* hasil statistik di atas dapat dilihat pada kolom R didapat nilai korelasi 0.776 yang dapat diartikan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Mitra Jaya Abadi Bersama masuk kriteria kuat (0.60 – 0.799).

b. Koefisien Determinasi

Berdasarkan output tabel 4.8 summary di atas dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.586 atau 58.6% Artinya bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar 58.6% sedangkan sisahnya 41.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

c. Uji F (Penguujian Hipotesis Secara Simultan)

**Tabel 6. Output Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	886.564	2	443.282	37.871	.000 <sup>b</sup>
Residual	585.257	50	11.705		
Total	1471.821	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Dari *output* didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 37.871 dan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0.05 dengan df 1 (jumlah variabel - 1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau 53-2-1 = 50 (n jumlah data dan k jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk  $F_{tabel}$  sebesar **3.18**. Dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (**37.871 > 3.18**) dan Signifikansi  $< 0.05$  (**0.000 < 0.05**), jadi dapat dikatakan Budaya Organisasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

d. Uji t (Parsial)

**Tabel 7. Output Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.590	3.200		4.559	.000
Budaya Organisasi	.435	.097	.469	4.487	.000
Kompensasi	.396	.098	.421	4.034	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari *output* di atas didapat nilai  $t_{hitung}$  Budaya Organisasi sebesar 4.487 dan Sig 0.000 Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4.487 > 2.00) dan Sig  $< 0.05$  (0.000 < 0.05) maka **Ho ditolak**. Artinya secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan nilai t hitung Kompensasi sebesar 4.034 dan Sig 0.000. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung  $> t$  tabel (4.034 > 2.00) dan Sig  $< 0.05$  (0.000 < 0.05) maka **Ho ditolak**. Artinya secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**6. Persamaan Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan output statistik pada tabel 7 pada kolom *unstandardized coefficients* dapat diketahui persamaan regresi linier berganda  $Y = 14.590 + 0.435X_1 + 0.396X_2$ . Nilai konstanta (a) adalah 14.590. Ini dapat diartikan jika Budaya Organisasi dan Kompensasi nilainya adalah 0 maka Kinerja Karyawan nilainya 14.590. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi ( $b_1$ ) bernilai positif, yaitu 0.435. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,435 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi ( $b_2$ ) bernilai positif, yaitu 0.396 Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Kompensasi 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.396 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

**PENUTUP**



## 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari hasil olah secara statistik didapat koefisien korelasi adalah 0.776 artinya pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dinyatakan “kuat”. Koefisien determinasi (KD) diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 58.6% dan artinya kontribusi budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 58.6% sedangkan sisahnya 41.4% dipengaruhi oleh variabel lain. Secara uji simultan didapat nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $37.871 > 3.18$ ) artinya budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti, di mana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil uji signifikansi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan didapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4.487 > 2.00$  sedangkan hasil uji kompensasi terhadap kinerja karyawan didapat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4.034 > 2.00$  artinya untuk kedua uji parsial variabel-variabel bebas terhadap terikat terbukti berpengaruh signifikan di mana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Analisis regresi linier berganda didapat persamaan  $Y = 14.590 + 0.435X_1 + 0.396X_2$  dapat diasumsikan bahwa setiap kenaikan atau penurunan Y dalam 1 satuan dapat dipengaruhi oleh X1 dengan syarat nilai variabel lain tetap dan demikian juga dengan X2.

## 2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dari permasalahan dalam penelitian ini, maka disarankan untuk perusahaan agar dapat lebih meningkatkan sosialisasi budaya organisasi PT Mitra Jaya Abadi Bersama kepada karyawan. Demikian pula dengan peraturan yang dibuat agar dapat diikuti dan dilaksanakan dengan maksimal oleh karyawan serta menjalin kerjasama dengan sesama karyawan untuk meningkatkan hasil yang terbaik. Perusahaan perlu meningkatkan kebijakan dalam kompensasi, seperti Insentif/bonus, asuransi kesehatan, dan memberikan tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab dan masa kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sembiring, M. (2016). *Budaya dan Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Bandung: Fokusmedia.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sunarsi, D. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Catur Putra Jaya Kota Depok-Jawa Barat*. *JIMF (JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA)*, 1(2).
- Sunarsi, D., & Yuliani, I. (2019). *Pengaruh Gaya Kepe Mimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Tangerang*. *JURNAL SeMaRaK*, 2(1).