



Budaya Perusahaan Dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Ahmad Fahruroji, Azis Firdaus, Rachmatullaily Tina Kartika Rinda
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
azisfirdaus@uika-bogor.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the Influence of Organizational Culture and Compensation Against Employee Performance Company Regional Transportation Services Bogor City. This research is descriptive research with quantitative approach with data collection technique through library data and field study conducted with questionnaire. The sampling technique used in this research is 60 rich people. Data analysis method used is product moment correlation coefficient, partial correlation, multiple, and multiple regression by using computer application to know whether or not strong relationship between variables is organizational culture and compensation on employee performance. Based on the result of research indicate that there is significant influence between work culture to employee performance as evidenced by result t arithmetic = 3,485 > t table = 2,002 and big influence given by organizational culture equal to 20,3%, and significant influence between compensation to employee performance evidenced by the results t arithmetic = 3.042 > t table = 2,002 and the magnitude of the effect given by the compensation of 12.3%, and there is a significant influence between organizational culture and compensation on employee performance as evidenced by the test results F arithmetic = 11.408 > F table = 3.159 and the magnitude of the influence given by organizational culture and compensation of 14.4%. Based on the results of existing research suggested the company should improve the quality of work and to evaluate the compensation for employees in the company, so that employees are expected to further improve in efforts to achieve performance.

Keyword: Organizational Culture , Compensation , Employee Performance

I. Pendahuluan

Latar belakang

Setiap perkembangan organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh suatu organisasi,

Sumber daya manusia memiliki faktor penting bagi kelangsungan organisasi untuk kedepannya. Oleh sebab itu diperlukan adanya suatu pengaturan dan pengarahan kepada sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Menurut

(Hasibuan, 2014) Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Pengaturan dan pengarahan sumber daya manusia yang ada di organisasi dapat dijalankan serta dilaksanakan sesuai dengan budaya kerja di setiap tugas, pokok dan fungsi yang ada di dalam perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi yang terarah dan adanya ketegasan dari pemimpin dapat berpengaruh dalam menuntun perilaku para karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Karena untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Maka dari itu perusahaan harus menyadari bahwa suasana lingkungan yang kondusif dapat memberikan semangat pada sumber daya manusia (karyawan) yang bekerja di perusahaan dan berusaha untuk mencapai tujuan dari visi dan misi perusahaan. Dengan adanya kondisi lingkungan yang kondusif maka perusahaan dapat membangun budaya organisasi yang dapat diterapkan dan dijalankan oleh karyawannya. Menurut (Sutrisno, 2010a), Budaya organisasi dapat di definisikan sebagai perangkat system nilai-nilai, keyakinan, asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan di ikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai

pedoman perilaku dan pemecahan masalah yang ada di organisasi.

Jika sudah terciptanya budaya organisasi yang di anut secara bersama, maka akan ada suatu balas jasa dari perusahaan kepada sumber daya manusia (karyawan) yaitu kompensasi berupa gaji, pemberian kompensasi gaji ini harus berdasarkan peraturan yang adil dan sesuai dengan undang-undang agar memberikan kepuasan terhadap karyawan di perusahaan. Dengan pemberian kompensasi ini, perusahaan mengharapkan para karyawan dapat meningkatkan kualitas pelayanan terhadap konsumen. Namun jika pemberian kompensasi ini tidak sesuai dengan peraturan pemerintah maka akan berakibat terhadap menurunnya motivasi dalam bekerja baik itu kepada pelayanan maupun terhadap kedisiplinan individu seorang karyawan. (Hasibuan, 2013:122) Tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, agar karyawan dapat memenuhi semua kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen/masyarakat mendapat barang/pelayanan yang baik dan harga yang pantas. Jika kompensasi diberikan dengan benar maka karyawan akan bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Ketika pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan peraturan pemerintah, maka tahapan yang selanjutnya diharapkan adalah peningkatan kinerja karyawan. Dengan dukungan perusahaan dalam meningkatkan budaya perusahaan dan

kompensasi yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Ketika kinerja karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat menaungukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Menurut milner, dalam buku Edy Sutrisno (2010:170) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Peningkatan kinerja pada pegawai Perusahaan Daerah Jasa Transportasi (PDJT) Kota Bogor dalam melakukan perkembangan usahanya sangat tergantung pada sumber daya manusia. Dengan sumber daya manusia yang baik maka perusahaan akan mencapai tujuan yang direncanakan, namun jika sumber daya manusianya tidak dikelola dengan baik maka akan berakibat terhadap penurunan kinerja pada karyawan yang mengakibatkan penurunan pendapatan. Maka dengan mengacu pada peraturan perusahaan, diharapkan para karyawan bisa menjalankan tugasnya dengan disiplin, penuh ketaatan dan loyalitas mengabdikan untuk Perusahaan Daerah Jasa Transportasi (PDJT) Kota Bogor. Dengan adanya peraturan perusahaan dan kompensasi yang sesuai harapan para pegawai, sehingga mereka merasa puas dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor budaya organisasi dan kompensasi akan menjadi faktor penting yang dapat menjadikan seseorang pegawai puas dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan.

Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PD Jasa Transportasi ?

2. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PD Jasa Transportasi ?

3. Apakah budaya perusahaan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PD Jasa Transportasi ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PD Jasa Transportasi.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PD Jasa Transportasi.

3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PD Jasa Transportasi.

Metodologi Penelitian

Uji kelayakan instrumen yang terdiri dari:

Uji Validitas

dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur.

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila:

a. Jika Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Sugiyono, 1999).

b. Jika koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (α ; n-2), n = jumlah sampel.

c. Nilai Sig. $\leq \alpha$.

Validitas instrument diuji dengan menggunakan korelasi skor butir dengan skor total "*product Moment*

(Karl's Pearson)". Analisis dilakukan terhadap semua butir instrument. Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r table pada taraf $\alpha = 0,05$. Rumus korelasi "product Moment (Karl's Pearson)"

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

x = Variabel bebas (dalam hal ini adalah usia dan status pegawai)

n = Jumlah sampel

y = Produktivitas Pegawai

Uji Reliabilitas

adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula (Siregar, 2016:173). Uji Reliabilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal, pengujian dapat dilakukan *test-retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal, reliabilitas alat ukur dapat di uji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Menurut Kaplan dan Saccuzo (1993), metode perhitungan reliabilitas dikelompokkan berdasarkan sumber *measurement: test retest reliability, equivalen, gabungan, dan internal consistency (a. Alpha Cronbach)*.

1. Menentukan nilai reliabilitas instrumen

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

di mana:

n = Jumlah sampel

σ_t^2 = Varians total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

k = Jumlah butir pertanyaan

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrument

II. Tinjauan Pustaka

Budaya organisasi

Budaya oraganisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat system nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Sedangkan menurut (Fahmi, 2012:95) Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan para manajer. Budaya orgnisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relative lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi (Kilmann dkk, 1988) dalam buku Edy Sutrisno (2010:2).

Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut (H. Handoko & T., 2002) tujuh karakteristik primer yang merupakan

inti dari budaya organisasi. Ketujuh karakter tersebut yaitu:

1. Inovasi dan mengambil risiko adalah berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko.

2. Perhatian pada rincian adalah berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan (presisi), analisis dan perhatian kepada rincian.

3. Orientasi hasil adalah sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.

4. Orientasi manusia adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.

5. Orientasi tim adalah sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu individu.

6. Agresivitas adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukan bersantai.

7. Stabilitas adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status *quo* sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Hani Handoko (2012:156) suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala

sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun organisasi

Tujuan kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut :

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan ikatan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang cukup qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip yang adil dan layakserta

eksternal konsistensinya yang konpentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin Karena non-over relative kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin membaik. Mereka akan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. tujuan pemberian kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha dapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang atau jasa yang baik.

Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2010) Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter (1976), yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosuntono (1999), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut (Rivai, 2004) Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.

III. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Reliabilitas terhadap Variabel Budaya organisasi (X₁)

Tabel 1
Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.667	10

Jika dilihat dari tabel 1 nilai Cronbach Alpha yang dihasilkan yaitu 0,667 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan

dalam kuesioner budaya Organisasi adalah Reliabel dan dapat diterima.

Hasil Uji Reliabilitas terhadap Variabel Kompensasi (X₂)

Tabel 2
Uji Reliabilitas Terhadap Kompensasi (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.629	10

Jika dilihat dari tabel 2 nilai Cronbach Alpha yang dihasilkan yaitu 0,629, maka

dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner Kompensasi adalah Reliabel dan dapat diterima.

Uji Reliabilitas terhadap Variabel Kinerja (Y)

Tabel 3
Uji Reliabilitas Terhadap Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	10

Jika dilihat dari tabel 3 nilai Cronbach Alpha yang dihasilkan yaitu 0,764, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner Kinerja adalah Reliabel dan dapat diterima.

yang sama, maka hasil pengambilan data berikutnya akan kita dapatkan respon yang kurang lebih sama.

Dari uji coba yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari standar minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,60. Maka variabel Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kinerja reliable, dengan nilai koefisien alpha untuk variabel (X₁) sebesar 0,667, (X₂) sebesar 0,629, dan (Y) sebesar 0,764. Berarti jika kita lakukan penelitian yang sama, dengan tujuan yang sama dan karakteristik responden

Analisis Inferantif

Interval Nilai Koefisien Korelasi dan Kekuatan Hubungan.

Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, dimana jika koefisien korelasi ditemukan tidak sama dengan nol (0), maka terdapat hubungan antara dua variabel. Berpedoman dari Sugiono (2005;214) maka dibuatlah interval koefisien untuk menilai kekuatan hubungan seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4
Interval Nilai Koefisien Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval koefisien korelasi (r)	Tingkat hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

**Pengaruh Budaya organisasi (X₁)
Terhadap Kinerja (Y).**

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak

Tabel 5
Output Hasil Uji Normalitas
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Budaya	.102	60	.191	.970	60	.148
Kinerja	.173	60	.000	.857	60	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Untuk uji normalitas menggunakan kolmogorof –smirnov. Data dinyatakan normal jika signifikan > 0,05. Dari output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk budaya organisasi sebesar 0,191 dan kinerja sebesar 0,000. Karena signifikan untuk kedua variable lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data budaya

organisasi dan kinerja tidak berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum melakukan analisis korelasi dan regresi linier. Yang bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable memiliki hubungan yang linier atau tidak

Tabel 6
Output uji linieritas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * udaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	345.731	11	31.430	2.164	.033
		Linearity	211.860	1	211.860	14.588	.000
		Deviation from Linearity	133.871	10	13.387	.922	.522
Within Groups			697.119	48	14.523		
Total			1042.850	59			

Dari 6 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada deviation for linierity sebesar 0,522 , karena sig 0,522 > 0,05 Maka dapat disimpulkan bahwa antara variable budaya organisasi

dengan kinerja terdapat hubungan yang linier

Uji Homogenitas

Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau berbeda

Tabel 7
Output Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

Kinerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.518	10	48	.162

Dapat dilihat dari tabel 7 diatas bahwa nilai signifikan sebesar 0,162 karena nilai sig 0,162 > 0,05 maka dua

kelompok data mempunyai varians yang sama.

Tabel 8
Korelasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Correlations

			Budaya	Kinerja
Spearman's rho	Budaya	Correlation Coefficient	1.000	.467**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	60	60
	Kinerja	Correlation Coefficient	.467**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 8 dapat diketahui nilai korelasi spearman antara variable Budaya Organisasi (X1) dengan Kinerja sebesar 0,467. Nilai korelasi positif artinya terjadi hubungan positif yaitu jika budaya organisasi semakin tinggi

maka kinerja semakin tinggi, Sedangkan keeratan korelasi spearman hubungannya termasuk sedang karena di range 0,400-0,599. Untuk pengujian signifikan sebagai berikut :

Analisa Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variable independen dengan satu variable dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi.

Variabel independen dilambangkan dengan X sedangkan variable dependen dilambangkan dengan Y.

Berikut ini hasil Output untuk analisis regresi :

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi antara Budaya Organisasi (X1) dengan kinerja(Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.048	6.494		1.855	.069
	Budaya	.663	.172	.451	3.845	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

1.Persamaan Regresi

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12.048 + 0.663 X$$

Keterangan :

Y = Variabel dependent

X = Variabel Independent

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

Penjelasan persamaan Regresi tersebut sebagai berikut :

2.Kontanta sebesar 12.048; artinya jika Budaya organisasi nilainya 0, maka kinerja nilainya 12,048.

3.Koefisien regresi variable Budaya Organisasi sebesar 0,663; artinya jika budaya organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerjaakan mengalami peningkatan sebesar 0,663 satuan. Dan adapun koefisien bernilai positif artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin meningkat kinerjanya.

Koefisien Determinasi

Tabel 10
Output untuk koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.451 ^a	.203	.189	3.785

a. Predictors: (Constant), Budaya

Pada tabel 10 diatas dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,451

atau (45,1%) memberikan arti bahwa besarnya peranan budaya organisasi

terhadap kinerja, dan selebihnya sebesar 54,9% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja.

Pengaruh Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y).

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak

Tabel 11
Output Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kompensasi	.122	60	.027	.955	60	.027
Kinerja	.173	60	.000	.857	60	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Untuk uji normalitas menggunakan kolmogorof –smirnov. Data dinyatakan normal jika signifikan > 0,05. Dari output tabel 4.28 dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk kompensasi sebesar 0,027 dan kinerja sebesar 0,000. Karena signifikan untuk kedua variable lebih kecil dari 0,05 maka dapat

disimpulkan bahwa data kompensasi dan kinerja tidak berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum melakukan analisis korelasi dan regresi linier. Yang bertujuan untu mengetahui apakah dua variable memiliki hubungan yang linier atau tidak.

Tabel 12
Output uji linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi	Between	(Combined)	446.933	8	55.867	4.781	.000
		Linearity	143.520	1	143.520	12.283	.001
		Deviation from Linearity	303.414	7	43.345	3.710	.003
Within Groups			595.917	51	11.685		
Total			1042.850	59			

Dari tabel 12 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada deviation

for linierity sebesar 0,003 , karena sig 0,003 < 0,05 Maka dapat disimpulkan

bahwa antara variable kompensai dengan kinierja tidak terdapat hubungan yang linier

Uji Homoogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau berbeda.

Uji Homogenitas

Tabel 13

Test of Homogeneity of Variances

Output Uji Homogenitas

Kinerja			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.568	7	51	.003

Dapat dilihat dari tabel 13 bahwa nilai signifikan sebesar 0,003 karena nilai sig

0,003 < 0,05 maka dua kelompok data mempunyai varians yang berbeda.

Tabel 14

Korelasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Correlations

			Kinerja	Kompensasi
Spearman's rho	Kinerja	Correlation Coefficient	1.000	.242
		Sig. (2-tailed)	.	.062
		N	60	60
	Kompensasi	Correlation Coefficient	.242	1.000
		Sig. (2-tailed)	.062	.
		N	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari tabel 14.dapat diketahui nilai korelasi antara variable Budaya organisasi (X1) dengan Kinerja sebesar

0,049 dan nilai korelasi spearmans sebesar 0,062. Nilai korelasi positif artinya terjadi

Tabel 15

Hasil Analisis Regresi antara Kompensasi (X2) dengan kinerja(Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.157	6.198		2.929	.005
Kompensasi	.745	.245	.371	3.042	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Persamaan Regresi

$$Y = a + bX$$

$$Y = 18.157 + 0.745 X$$

Keterangan

Y = Variabel dependent

X = Variabel Independent

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

Penjelasan persamaan Regresi tersebut sebagai berikut :

2. Konstanta sebesar 18.157; artinya jika Budaya organisasi nilainya 0, maka kinerja nilainya 18,157.

3. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,745; artinya jika Kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,745 satuan. Dan adapun koefisien bernilai positif artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin meningkat kinerjanya.

Koefisien Determinasi

Tabel 16
Output untuk koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.371 ^a	.138	.123	3.938

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Pada tabel 16 di atas dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,371 atau (37,1%) memberikan arti bahwa besarnya peranan budaya organisasi terhadap kinerja, dan selebihnya sebesar 62,9% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) dan Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y).

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak

Tabel 17
Output Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Budaya	.106	60	.088	.973	60	.198
Kompensasi	.122	60	.027	.955	60	.027
Kinerja	.173	60	.000	.857	60	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Untuk uji normalitas menggunakan kolmogorof –smirnov. Data dinyatakan normal jika signifikan > 0,05. Dari output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk budaya organisasi sebesar 0,88, kompensasi sebesar 0,027 dan kinerja sebesar 0,000. Karena signifikan untuk ketiga variable mendominasi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data budaya organisasi, kompensasi dan kinerja tidak berdistribusi normal

Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variable independen dengan satu variable dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Variabel independen dilambangkan dengan X sedangkan variable dependen dilambangkan dengan Y.

Berikut ini hasil Output untuk analisis regresi :

Tabel 18
Hasil Analisis Regresi antara budaya organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) dengan kinerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.390	7.685		.051	.960
Kompensasi	.589	.229	.293	2.569	.013
Budaya	.577	.168	.393	3.440	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Persamaan Regresi

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,390 + 0,589 X_1 + 0,577 X_2$$

Keterangan

Y = Variabel dependent

X = Variabel Independent

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

Penjelasan persamaan Regresi tersebut sebagai berikut :

2. Konstanta sebesar 0,390 ; artinya jika Budaya organisasi dan kompensasi nilainya 0, maka kinerja nilainya 0,390.

3. Koefisien regresi variable budaya organisasi sebesar 0,577; artinya jika Kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,577 satuan. Dan adapun koefisien bernilai positif artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin meningkat kinerjanya.

4. Koefisien regresi variable kompensasi sebesar 0,589; artinya jika Kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,589 satuan. Dan adapun koefisien bernilai positif artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin meningkat kinerjanya.

Koefisien Determinasi

Tabel 19
Output untuk koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.416 ^a	.173	.144	3.890

a. Predictors: (Constant), kompensasi, Budaya

Pada tabel 19 diatas dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,144 atau (14,4%) memberikan arti bahwa besarnya peranan budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja, dan selebihnya sebesar 75,6% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara budaya organisasi terhadap kinerja diketahui nilai r sebesar 0,451 terletak pada interval (0,400 – 0,599). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel X_1 (Budaya Organisasi) dan variabel Y (kinerja). Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila Budaya Organisasi (X_1) naik maka kinerja (Y) juga naik, dan sebaliknya apabila Budaya Organisasi (X_1) turun maka kinerja (Y) juga turun. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,203 atau (20,3%) memberikan arti bahwa besarnya kontribusi Budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 20,3%, sedangkan sisanya 79,7%

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja adalah signifikan pada taraf nyata 95% (t hitung 3,485 > t tabel 2,002) Dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara kompensasi terhadap kinerja diketahui nilai r 0,371 terletak pada interval (0,200 – 0,399).. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara variabel X_2 (kompensasi) dan variabel Y (Kinerja). Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila kompensasi (X_2) naik maka kinerja (Y) juga naik, dan sebaliknya apabila kompensasi (X_2) turun maka kinerja (Y) juga turun. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,123 atau (12,3%) memberikan arti bahwa besarnya kontribusi kompensasi terhadap kinerja sebesar 12,3%, sedangkan sisanya 87,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh status pekerja terhadap kinerja adalah signifikan pada taraf

nyata 95% (t hitung 3,042 > t tabel 2,002).

2. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja diketahui nilai r sebesar 0,416 terletak pada interval (0,400 – 0,599). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel X_1 (budaya organisasi) dan variabel X_2 (kompensasi) secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja). Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila X_1 dan X_2 naik secara bersama-sama maka Y juga naik, dan sebaliknya apabila X_1 dan X_2 turun secara bersama-sama maka Y juga turun. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,144 atau (14,4%) memberikan arti bahwa besarnya budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 14,4%, sedangkan sisanya 85,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil uji-F hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja adalah signifikan pada taraf nyata 95% (F hitung 11,408 > F tabel =3,159).

Saran

Sebaiknya pegawai PDJT Trans Pakuan diberikan informasi dan pengetahuan serta arahan yang cukup dalam rangka perubahan memang berat dengan kondisi transpakuan yang diambang gulung tikar seperti saat ini banyak sekali faktor yang ada selain

dari budaya organisasi dari transpakuan itu sendiri maupun kompensasi yang diberikan kepada pegawainya. Masih banyak yang harus dibenahi salah satunya pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PPK-BLU) yang diharapkan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan apresiasi dan keinginan para pegawai. Kerjasama dan komunikasi berbudaya organisasi yang baik sangat berperan dalam menyelesaikan tugas, pokok dan fungsi masing-masing pegawai. Hubungan antara pimpinan dengan staf dapat ditingkatkan menjadi hubungan yang saling mendukung dan memberikan hasil serta manfaat bagi perkembangan organisasi dan peningkatan kinerja, dalam arti hubungan tersebut tidak semata-mata dikarenakan hubungan yang mempunyai pola hubungan tinggi dan tugas rendah. Serta ada dukungan dari pihak pemerintah sebagai penanggung jawab dalam membenahi dan menjalankan kembali perusahaan trans pakuan tersebut Karena banyak nasib manusia yang terbengkalai yang disia-sia dan menjadi pengangguran.

DAFTAR PUSTAKA

Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja*.

Bandung: CV alfabeta.

Handoko, H., & T. (2002). *Manajemen*

Personalia dan Sumber Daya

Manusia. Yogyakarta: BPF-

Yogyakarta.

Handoko, Th. (2011). *Dasar-dasar Manajemen Operasi dan Produksi*. Yogyakarta: Anggota IKAPI.

Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2010). *budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sutrisno, E. (2010b). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta: Penerbit Kencana.