



UNIVERSITAS WIRARAJA

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Kampus : Jl. Raya Sumenep Pamekasan KM. 5 Patean, Sumenep, Madura 69451 Telp : (0328) 664272/673088
e-mail : lppm@wiraraja.ac.id Website : lppm.wiraraja.ac.id

SURAT PERNYATAAN

Nomor : 118/SP.HCP/LPPM/UNIJA/III/2023

Yang Bertanda Tangan dibawah ini :

Nama : Dr. Anik Anekawati, M.Si
Jabatan : Kepala LPPM
Instansi : Universitas Wiraraja

Menyatakan bahwa :

1. Nama : Fathorrahman. SE., MM
Jabatan : Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis
2. Nama : Mohammad Rofik, SE., M.SE
Jabatan : Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Nama : Moh. Baqir Ainun, SE., M.Ak
Jabatan : Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis
4. Nama : Liyanto, SE., MM
Jabatan : Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Telah melakukan cek plagiasi ke LPPM menggunakan *software turnitin.com* untuk artikel dengan judul "**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BANK BPRS BHAKTI SUMEKAR SUMENEP**" dan mendapatkan hasil similarity sebesar 8%.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Sumenep, 08 Maret 2023
Kepala LPPM

Dr. Anik Anekawati, M.Si
NIDN: 0714077402

PENGARUH KOMPENSASI DAN
BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.BANK BPRS BHAKTI
SUMEKAR SUMENEP
by Mohammad Rofik, Se., M.se.

Submission date: 08-Mar-2023 04:04PM (UTC+0700)

Submission ID: 2031997565

File name: 0708069003-8603-Artikel-Plagiasi-08-03-2023.pdf (307.13K)

Word count: 3450

Character count: 21834

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BPRS BHAKTI SUMEKAR SUMENEP

Fathorrahman¹, Mohammad Rofik², Moh. Baqir Ainun³, Liyanto⁴
Universitas Wiraraja^{1,2,3,4}

Corresponding Author: Fathorrahman rofik@wiraraja.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian untuk mengetahui sejauhmana kompensasi serta budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPRS Bhakti Sumekar. Teknik yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, metode dalam penelitian adalah uji validitas, uji realibilitas, asumsi klasik (uji normalitas, linearitas, dan heteroskedasitas), analisis regresi berganda, uji terminasi (uji statistik t dan f). Hasil dari penelitian menyatakan yakni: 1) kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPRS Bhakti Sumekar 2) budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPRS Bhakti Sumekar 3) secara simultan kompensasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Budaya Organisasi, Kinerja

How to Cite : Fathorrahman, Mohammad Rofik, Moh. Baqir Ainun, Liyanto

DOI : <https://doi.org/10.52266/jesa.v5i2>

Journal Homepage: <https://ejournal.iainbima.ac.id/index.php/jesa/index>

This is an open access article under the CC BY SA license

: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

PENDAHULUAN

Kompensasi diformulasikan sebagai timbal balik yang sesuai pada karyawan atas partisipasi mereka kepada organisasi (Vera dan M. Wahyuddin, 2009). Kompensasi meliputi macam upah tunai secara langsung, pembayaran tidak langsung dalam wujud manfaat karyawan sedangkan insentif adalah bagian untuk merangsang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan supaya memiliki motif tinggi untuk mencapai pekerjaan yang sangat produktif (Sunyoto, 2012) temuan yang dilakukan Emmy dan Achmad (2013) mengatakan bahwa kompensasi memiliki dampak positif tpada kinerja karyawan sedangkan hasil temuan oleh Arik *et al* (2013) mengatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan.

Surya (2011) hasil temuan dalam riset adanya ikatan yang positif antara kompensasi pada motivasi. Sebaliknya hasil riset Sudarsono (2008) merumuskan kalau kompensasi financial melippendapatan, honor, serta insentif mempunyai dampak sebesar 30,13 persen terhadap motivasi intrinsic. Pendapat lain mengatakan Uygur dan Kilic Gonca (2009) menciptakan kalau tidak ada ikatan secara positif antara kompensasi

organisasi dengan kinerja organisasi. Perihal dimungkinkan sebab kementerian kesehatan di Turkey mayoritas anggota mempunyai penghasilan lain tidak hanya selaku karyawan kementerian kesehatan dengan keterlibatan keterlibatan diorganisasi pemerintah ialah sesuatu wujud dedikasi tanpa mementingkan kompensasi.

Budaya merupakan keberagaman pemahaman tingkah laku yang erat hubungannya dengan ketentuan, aturan serta sikap yang menjadi pedoman dan keyakinan dalam membentuk sebuah perilaku dalam bekerja (Qolquitt, 2009). Soedjono (2003) merumuskan kalau budaya organisasi tidak ada pengaruh pada kinerja serta kepuasan pegawai Dengan memahami norma serta kerutinan organisasi, karyawan hendak mempraktikkan atas kerutinan karyawan ketika hendak tercipta sesuatu budaya organisasi yang baik. Bersumber pada hasil riset yang dicoba oleh Rustano (2014) berkata kalau budaya organisasi memiliki dampak pada kinerja karyawan. Budaya diharapkan bisa membantu serta memberikan dorongan untuk setiap karyawan supaya bekerja dengan teliti dan mampu bersinergi dengan kelompok. Nystrom (1993), Nystrom (1993) mengungkapkan di mana hasil penelitiannya menampilkan kalau budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kinerja ialah suatu pekerjaan yang telah dihasilkan oleh karyawan dan memiliki integritas tinggi dengan syarat tertentu dalam mencapai dan merumuskan pekerjaan yang akan dilaksanakan. Dalam memutuskan kinerja bagus dan tidaknya bergantung pada perbandingan hasil pekerjaan, tergantung pada hasil perbandingannya standar pekerjaan (Bangun, 2012). Kinerja pula dianggap punya peranan berarti dalam sebuah industri. Karena setiap karyawan akan melakukan suatu pertimbangan supaya dapat melihat perkejaannya setiap hari apakah sudah sesuai dengan peran (Darodjat, 2015). Kinerja karyawan ialah aspek fundamental dalam merancang sebuah organisasi dengan efisien serta efektif, sebab terdapat kebijakan dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dilindungi perusahaan (Rivai& Basri, 2005).

Bank BPRS Sumenep adalah bentuk organisasi bisnis berorientasi pada himpunan dana serta penyaluran dana. Hal ini biasanya para pimpinan perusahaan yang bersangkutan setidaknya memiliki kebijakan yang sesuai dengan capaian dari perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan, baik dalam sumber daya pemasaran, keuangan maupun sdm. Didaalam sebuah perusahaan, manusia adalah aset yang perlu dikelola dengan baik dikarenakan manusia mempunyai harapan, keinginan, kebiasaan, dan cara melihat pekerjaan yang berbeda.

Secara umum, masyarakat menggunakan jasa Bank BPRS Bhakti Sumekar sumenep salah satu aset yang diharapkan memberikan pelayanan diperbankan, pemerataan kesempatan berusaha dan pemerataan pendapatan masyarakat. Berdasarkan data dari bank indonesia, aset bhakti sumekar ditahun 2018 mencapai 881,67 miliar, tumbuh 116 miliar, atau 15,15% dibandingkan dengan jumlah aset pada tahun 2017 sebesar 765,67 miliar, hal ini membuktikan bahwa kinerja pt bank bprs bhakti sumekar yang semakin kokoh dan semakin mendekati ke angka rp. 1 triliun yang

dimana menjadi target tahun 2020. Laba bersih pada pt bank bprs bhakti sumekar pada tahun 2018 mencapai 9,5 miliar, mengalami penurunan 0,79 miliar atau 7,68% dibandingkan dengan jumlah laba bersih pada tahun 2017 sebesar 10,29 miliar.

Bersumber pada pemaparan yang telah penulis kemukakan sehingga tertarik untuk melaksanakan riset yang bertema “Pengaruh Kompensasi serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Studi ini bertujuan untuk mengenali pengaruh kompensasi serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, mengenali seberapa besar pengaruh kompensasi serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, mengenali aspek apa di antara kompensasi serta budaya organisasi yang lebih mempengaruhi terhadap kinerja karyawan”

TINJAUAN TEORITIS

Kompensasi ialah suatu komponen vital dalam membangun kedekatan emosional dengan karyawan. Kompensasi terdiri dari bentuk pembiayaan secara tunai, pembiayaan tidak langsung dalam kategori manfaat yang didapatkan oleh pegawai, insentif sebagai alat untuk mendorong dan motif pegawai dalam mencapai produktif tentang pekerjaan yang diharapkan (Sunyoto, 2012). Menurut Wibowo (2014) Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai ketika sudah dan sedang mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ekspektasi perusahaan kepada pegawai yang memiliki integritas tinggi.

Kompensasi ialah imbalan yang akan diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang mereka lakukan (Handoko, 2001). Bila kebijakan pimpinan dalam mengelola kompensasi yang sesuai kepada pegawai maka akan mendapatkan apresiasi yang tinggi dari pegawai dan jika kompensasi tidak sesuai harapan pegawai maka tidak akan mendapatkan ekspektasi tinggi dan akan mengakibatkan pada kinerja perusahaan yang akan menurun karena tidak mampu memberikan kompensasi yang baik.

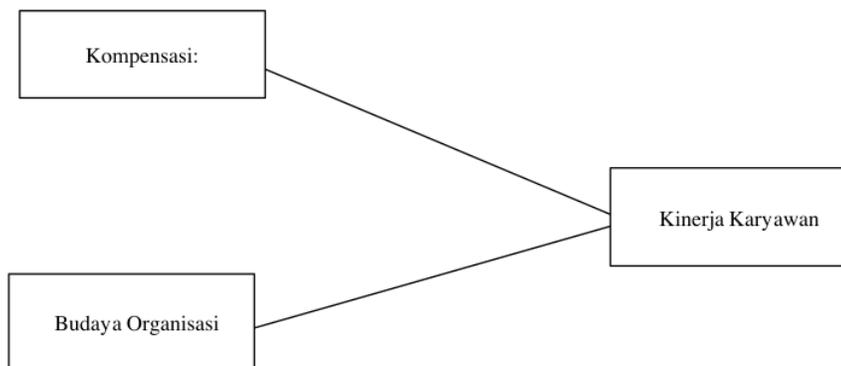
Budaya adalah suatu keyakinan dan norma yang diberlakukan diperusahaan atau organisasi sebagai acuan dan pedoman bagi pegawai untuk mentaati pekerjaan yang ada diperusahaan (Greenberg dan Baron, 2000). Sedangkan pendapat Mas'ud (2004) menyatakan bahwa budaya sebagai sistem yang diberlakukan oleh perusahaan dengan pendekatan norma, dan nilai yang diterapkan diperusahaan untuk menjadi sebuah pedoman ketika bertindak dan menjadi sebuah pembeda antara perusahaan yang lain

Schein dalam Luthans (2006) menjelaskan jika budaya suatu pola yang dianggap sebagai pilar yang bisa dibentuk oleh seseorang atau kelompok disaat organisasi membutuhkan alternatif untuk memecahkan sebuah permasalahan yang ada dilingkungan perusahaan untuk dipatuhi dan dilaksanakan oleh pegawai ketika sedang bekerja dan ditransformasikan untuk pegawai yang baru supaya memiliki kesadaran dalam bertindak, berfikir dan merumuskan suatu masalah yang ada diperusahaan tersebut. Beberapa ciri yang berguna dari budaya yang akan diterapkan disebuah perusahaan diantaranya: (1) keyakinan (2) kode etik (3) norma (4) sejarah (5) ketentuan (6) kondisi perusahaan.

Kinerja adalah rangkain pekerjaan dari pegawai untuk menunjukkan tingkat kesuksesan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tertentu dengan tenggat waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan disandingkan dengan standar kerja, target pekerjaan yang disepakati bersama antara bawahan dan atasan (Rivai dan Fawzi, 2004). Mangkunegara (2007) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilihat secara kuantitas, kualitas dan ketetapan waktu sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai.

Simamora (2004) mengungkapkan (*performance appraisal*) suatu metode yang digunakan oleh perusahaan untuk melakukan evaluasi dalam melaksanakan pekerjaan secara individu. Gomes (2003), menyatakan bahwa penilaian kinerja memiliki tujuan akhir dalam menilai suatu pekerjaan karyawan untuk diberi reward atas pekerjaan yang sudah dilakukan pada periode sebelumnya serta untuk mengetahui segala jenis informasi untuk kemudian diperoleh atas penilaian kerja dan akan digunakan sebagai informasi atas reward yang akan diberikan kepada pegawai berupa tunjangan, keterampilan, dan tugas yang dibebankan kepada pegawai.

Gambar 1. Kerangka Pikir



Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan

H2 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Diduga Kompensasi serta Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah Bank BPRS Bhakti Sumekar. Metode dalam penelitian ini menggunakan teknik surveiM sedangkan populasinya adalah karyawan BPRS Sumekar. Teknik dalam menentukan sampel ialah sampling jenuh atau seluruh karyawan berjumlah sebanyak 44 orang yang akan dijadikan responden didalam penelitian (Malhotra, 2009).

Pengumpulan data menggunakan teknik menyebarkan kuesioner kepada para responden. Dimana item dari kuesioner ada 3, diantaranya 1) variabel Kompensasi dengan 7 item pernyataan, 2) variabel budaya organisasi dengan 7 item pernyataan, 3) variabel kinerja karyawan dengan 7 item pernyataan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan rentang jawaban 1 sampai 5 (Sugiyono, 2015).

Metode analisis ini adalah Uji Validitas, Reliabilitas. Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis. Teknik analisis data menggunakan software SPSS 21.00. Uji Asumsi Klasik meliputi Uji Normalitas Uji Linearitas dan Uji Heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda

1. Validitas

Menurut Santoso (2013) alasan mengambil sebuah keputusan, yaitu:

- a. Jika r positif hasil $> r$ tabel, maka item dari kuesioner/pernyataan dikatakan valid.
- b. Jika r negatif, dan r hasil $< r$ tabel, maka item dari kuesioner/pernyataan dikatakan valid.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah nilai dari alpha cronbach, untuk mengetahui sejauh mana jawaban responden bisa dikatakan reliabel dengan standar 0.6.

Asumsi Klasik

1. Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui distribusi data. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal, dan jika kurang dari 0,05 maka data terdistribusi tidak normal (Ghozali, 2016).

2. Linearitas

Model dibentuk untuk meninjau secara teori bahwa hubungan antara variabel x pada variabel y bisa diamati dengan Scatter Plot Diagram. Asumsi Linieritas terpenuhi jika plot antara nilai residual terstandarisasi dengan nilai prediksi terstandarisasi tidak membentuk pola tertentu (acak)

3. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser, dengan menggeserkan nilai absolut residual yang didapat dari regresi sebagai variabel x kepada semua variabel y didalam model regresi. Apabila nilai dari koefisien regresi antara variabel x dalam model ini tidak signifikan secara statistik ($> 0,05$), maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas (Sumodiningrat, 2001).

Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan regresi sederhana adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

- X1= Kompensasi
- X2= Budaya Organisasi
- β_1 = Koefisien regresi variabel Kompensasi
- β_2 = Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi
- α = Konstanta
- e = Error

1. Koefisien Determinasi R²)
 R² ialah antara 0 dan 1. (R²) yang lebih kecil artinya ada kemampuan dari variabel x untuk menjelaskan variasi variabel y amat terbatas. Jika mendekati 1 dikatakan bahwa berarti variabel x memberikan informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel y (Ghozali, 2016).
2. Uji T
 Untuk mengetahui dampak dari variabel x kepada y secara parsial. Apabila t hitung < t tabel maka variabel x berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel y secara parsial.
3. Uji F
 Untuk mengetahui dampak antara variabel x kepada variabel y secara simultan. Apabila nilai F hitung < F tabel maka variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Nilai dari validitas ini ialah 0,245 dengan df=n2 taraf signifikan 0,05 (5%). Instrument dikatakan valid jika nilai R_{hitung} yang yang didapatkan cukup besar dibandingkan R_{tabel}.

Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}
Kompensasi X1	0.777	0.245
	0.824	
	0.919	
	0.833	
	0.911	
	0.780	
	0.864	

Nilai R_{hitung} X1 berkisar antara (0.777 hingga 0.864) > nilai R_{tabel} (0.245). Maka bisa disimpulkan bahwa variabel X1 (kompensasi) dikatakan valid.

Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}
-----------	---------------------	--------------------

Budaya X2	0.714	0.245
	0.832	
	0.837	
	0.835	
	0.728	
	0.623	
	0.674	

Nilai R_{hitung} X2 berkisar antara (0.714 hingga 0.678) > nilai R_{tabel} (0.245). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (budaya organisasi) dikatakan valid.

Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}
Kinerja Y1	0.826	0.245
	0.938	
	0.918	
	0.799	
	0.759	
	0.812	
	0.739	

Nilai R_{hitung} Y1 berkisar antara (0.826 hingga 0.739) > nilai R_{tabel} (0.245). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Y1 (kinerja karyawan) dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Realibilitas menggunakan *Alpha Cronbach*, yaitu dengan membandingkan nilai koefisien reliabilitas dengan nilai pembanding yaitu 0,6.

Item	Nilai Koefisien Alpha	Nilai Pembanding	Ket.
X1	0.800	0.6	Reliabel
X2	0.785		
Y1	0.797		

Hasil reliabilitas diatas menggambarkan bahwa nilai koefisien dari semua variabel lebih besar dari 0.6. Sugiyono (2015) mengungkapkan jawaban responden dari item pertanyaan mengenai kompensasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dapat diandalkan (*reliable*).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

ialah uji *statistic non parametric kolmogrov-smirnov* (K-S). Uji *Kolmogrov-Smirnov* (K-S) dilakukan dengan dugaan (Ghozali, 2016).

Normalitas	Unstandard Residual
Sig. (2 Tailed)	0.617

Disimpulkan bahwa uji normalitas menunjukkan signifikan karena lebih besar dari $\alpha = 0,05$ yaitu $0.617 > 0.05$, maka data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Digunakan untuk mengetahui hubungan linier secara signifikan antara dua variabel

Linearitas	Signifikansi
Y - X.1	0.012

Tingkat signifikansi *deviation from linearity* sebesar $0.012 > 0.05$, maka bisa disimpulkan sudah terdapat hubungan yang linier yaitu X1 terhadap Y

Linearitas	Signifikansi
Y-X.2	0.025

Tingkat signifikansi *deviation from linearity* sebesar $0.025 > 0.05$, maka bisa dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang linier yaitu X2 terhadap Y

c. Uji Heteroskedasitas

Model	Signifikansi
X.1	0.862
X.2	0.847

Nilai signifikansi variabel independen kompensasi (0.862) dan variabel budaya organisasi (0.847) sesuai dengan nilai residual bahwa $0.05 (> 0.05)$, dapat dijelaskan bahwa belum terdapat sebuah masalah heteroskedasitas.

4. Regresi Berganda

Model	B	Standart Error	Beta	T	Signifikan
Constanta	2.672	2.074	-	1.288	0.205
Kompensasi	0.723	0.092	0.744	7.871	000
Budaya Organisasi	0.205	0.094	0.206	2.179	035

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai konstanta sebesar 2.672 dari variabel independen yang terdiri dari kompensasi=0.723, budaya organisasi=0.205, maka dapat diperoleh nilai regresi sebagai berikut: $Y = 2.672 + 0.723 \text{ kompensasi} + 0.205 \text{ budaya organisasi} + e$

5. Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square
1	0.807

R square (R^2) ialah 0.807. Nilai berikut mampu menjawab pengaruh kompensasi serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bersama adalah 80,7%, dan 19,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

6. Uji t

Item	Thitung
------	---------

X1	7.871
X2	2.179

item X1 memiliki pengaruh terhadap Y $7.871 > 1.680$ X2 memiliki pengaruh terhadap Y $2.179 > 1.680$.

7. Uji f

Fhitung	Signifikansi
85.602	000

Nilai F sebesar $85.602 > F_{tabel} 3.211$ taraf sig $0.000 < 0.05$, maka uji f sesuai.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
Menjelaskan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien regresi kompensasi sebesar 7.871 dengan nilai f hitung sebesar (85.902) dan f tabel sebesar (3.211) tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$). Hasil ini sesuai dengan pendapat Emmy dan Ahmad (2013) mengatakan bahwa kompensasi mempunyai peran penting untuk menunjang prestasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan tugas yang dibebankan kepada karyawan
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
Menjelaskan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil nilai koefisien budaya organisasi sebesar 2.179 dengan nilai f hitung sebesar (85.902) f tabel sebesar (3.211) dan tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$). hasil penelitian sejalan dengan pendapat Soedjono (2003) bahwa jika budaya yang diterapkan di perusahaan ditetapkan dan dijalan sesuai prosedur perusahaan, maka karyawan akan melaksanakan tanggungjawab dalam bekerja tidak akan melenceng dari aturan norma yang sudah ditetapkan oleh perusahaan
3. Pengaruh kompensasi serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
Secara uji simultan menjelaskan ialah kompensasi serta budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien regresi yaitu: kompensasi 7.871, budaya organisasi 2.179 dengan nilai f hitung (85.902) f tabel sebesar (3.211) dengan nilai signifikansi f ($0.000 < 0.05$). hasil penelitian diperkuat oleh pendapat Darajat (2015) jika kompensasi dan budaya adalah faktor penentu atas keberhasilan perusahaan dalam menciptakan pekerjaan yang sealaras dengan harapan yang diinginkan oleh karyawan dan hak dari karyawan sesuai dengan pekerjaan yang mereka telah lakukan.

SIMPULAN

Dari hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji parsial menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPRS Bhakti Sumekar. Hal

ini menyatakan bahwa semua karyawan sudah mendapatkan kepuasan dengan hasil kerja yang didapatkan.

2. Berdasarkan hasil uji parsial menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPRS Bhakti Sumekar. Hal ini sudah menjelaskan bahwa semua karyawan sudah mampu mentaati aturan yang diterapkan dilingkungan perusahaan.
3. Secara simultan, kompensasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel yang memiliki pengaruh yang kuat adalah kompensasi dengan nilai koefisien 7.871. maka dengan uji simultan ini kompensasi memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja pada karyawan.

IMPLIKASI PENELITIAN

Beberapa implikasi dalam hasil penelitian ini akan berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, diantaranya adalah:

1. Semakin memperbaiki sistem kompensasi yang dilaksanakan di perusahaan supaya karyawan memiliki semangat untuk meningkatkan pekerjaannya dimasa yang akan datang.
2. Semakin terus untuk mengembangkan dan mengimplemintasikan budaya organisasi sehingga dapat karyawan dapat terus menerapkan secara berlanjut serta konsisten dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Shalahuddin, Berman Paulus M. 2014. Pengaruh Kompensasi serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Tahun 7. No. 1 April 2014.
- Arik Setiawan W, Satrijo Budi W, Nik Amah. 2017 Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan PDAM Tirta Tamansari kota Madiun. *Jurnal Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi-Universitas PGRI Madiun*. Vol.5 No.1 Hal.60-72.
- Bungin, B. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif: Komonikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Emmy Juliningrum, Achmad Sudiro. 2013. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume II. No. 4.
- Gomes, Cardoso Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta. Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BPFU Undip.

- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior. Eight Edition, Mc.Growth-Hill Book, Singapore*.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang: BP Undip.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nystrom, P.C. 1993. *Organizational Cultures, Strategies, and Commitments in Health Care Organizations. Health Care Manage Review, Vol.18, 1993,p:43-49*.
- Rivai, Veithzal dan Fawzi, Ahmad Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, Divisi Buku Perguruan Tinggi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta*.
- Robbins, S.P. 2006. *Organizational Behaviour Concept, Controversiest, Applications. 6Ed. Prentice Hall, Inc. Eaglewood Cliff. New Jersey*.
- Sumodiningrat, Gunawan. 2001. *Ekonometrika Pengantar*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarsono, H. 2008. *Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta)*. *Jurnal Penelitian Kependidikan, Nomor 1*.
- Soedjono. 2003. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Pegawai pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. *Jurnal ekonomi Manajemen*. Fakultas Ekonomi UK Petra Surabaya
- Surya, S. 2011. *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja*. *Jurnal Ekonomi 2*.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Uygur, A., dan Kilic, G. 2009. *A Study into Organizational Compensation and Organizational Performance: An Application Towards the Personnel in the central Organization for Ministry of Health in Tukey*. *Ozean Journal of Applied Sciences 2 (1)*. Hal 113-125.
- Vera, P., dan M. Wahyuddin. 2009. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta)". *Jurnal Ekonomi*.

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BANK BPRS BHAKTI SUMEKAR SUMENEP

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.neliti.com Internet Source	2%
2	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	1%
3	Achmad Tarmidzi Anas, Ismail Ismail. "Analisis Strategi Relationship Marketing pada BMT NU Pragaan Kabupaten Sumenep", J-ESA (Jurnal Ekonomi Syariah), 2021 Publication	1%
4	media.neliti.com Internet Source	1%
5	adoc.pub Internet Source	1%
6	upperline.id Internet Source	1%
7	Ilham K. "PENGARUHKOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLINKERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI(STUDI KASUS	1%

PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG
MAKASSAR", Journal Ekonomi Manajemen
dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar
Internasional, 2020

Publication

8

Steviany Yeti Juliana Masoko, Grace M
Sendow, Genita Grace Lumintang.

1 %

"PENGARUH EFIKASI DIRI, PEMBERDAYAAN
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
DAERAH SULAWESI UTARA", Jurnal EMBA :
Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan
Akuntansi, 2022

Publication

Exclude quotes On

Exclude matches < 15 words

Exclude bibliography On

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BANK BPRS BHAKTI SUMEKAR SUMENEP

Fathorrahman¹, Mohammad Rofik², Moh. Baqir Ainun³, Liyanto⁴
Universitas Wiraraja^{1,2,3,4}

Corresponding Author: Fathorrahman ✉ rofik@wiraraja.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian untuk mengetahui sejauhmana kompensasi serta budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPRS Bhakti Sumekar. Teknik yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, metode dalam penelitian adalah uji validitas, uji realibilitas, asumsi klasik (uji normalitas, linearitas, dan heteroskedasitas), analisis regresi berganda, uji determinasi (uji statistik t dan f). Hasil dari penelitian menyatakan yakni: 1) kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPRS Bhakti Sumekar 2) budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPRS Bhakti Sumekar 3) secara simultan kompensasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Budaya Organisasi, Kinerja

How to Cite : Fathorrahman, Mohammad Rofik, Moh. Baqir Ainun, Liyanto

DOI : <https://doi.org/10.52266/jesa.v5i2>

Journal Homepage: <https://ejournal.iaimbima.ac.id/index.php/jesa/index>

This is an open access article under the CC BY SA license

: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

PENDAHULUAN

Kompensasi diformulasikan sebagai timbal balik yang sesuai pada karyawan atas partisipasi mereka kepada organisasi (Vera dan M. Wahyuddin, 2009). Kompensasi meliputi macam upah tunai secara langsung, pembayaran tidak langsung dalam wujud manfaat karyawan sedangkan insentif adalah bagian untuk merangsang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan supaya memiliki motif tinggi untuk mencapai pekerjaan yang sangat produktif (Sunyoto, 2012) temuan yang dilakukan Emmy dan Achmad (2013) mengatakan bahwa kompensasi memiliki dampak positif tpada kinerja karyawan sedangkan hasil temuan oleh Arik *et al* (2013) mengatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan.

Surya (2011) hasil temuan dalam riset adanya ikatan yang positif antara kompensasi pada motivasi. Sebaliknya hasil riset Sudarsono (2008) merumuskan kalau kompensasi financial melippendapatan, honor, serta insentif mempunyai dampak sebesar 30,13 persen terhadap motivasi intrinsic. Pendapat lain mengatakan Uygur dan Kilic Gonca (2009) menciptakan kalau tidak ada ikatan secara positif antara kompensasi

organisasi dengan kinerja organisasi. Perihal dimungkinkan sebab kementerian kesehatan di Turkey mayoritas anggota mempunyai penghasilan lain tidak hanya selaku karyawan kementerian kesehatan dengan keterlibatan keterlibatan diorganisasi pemerintah ialah sesuatu wujud dedikasi tanpa mementingkan kompensasi.

Budaya merupakan keberagaman pemahaman tingkah laku yang erat hubungannya dengan ketentuan, aturan serta sikap yang menjadi pedoman dan keyakinan dalam membentuk sebuah perilaku dalam bekerja (Qolquitt, 2009). Soedjono (2003) merumuskan kalau budaya organisasi tidak ada pengaruh pada kinerja serta kepuasan pegawai Dengan memahami norma serta kerutinan organisasi, karyawan hendak mempraktikkan atas kerutinan karyawan ketika hendak tercipta sesuatu budaya organisasi yang baik. Bersumber pada hasil riset yang dicoba oleh Rustano (2014) berkata kalau budaya organisasi memiliki dampak pada kinerja karyawan. Budaya diharapkan bisa membantu serta memberikan dorongan untuk setiap karyawan supaya bekerja dengan teliti dan mampu bersinergi dengan kelompok. Nystrom (1993), Nystrom (1993) mengungkapkan di mana hasil penelitiannya menampilkan kalau budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kinerja ialah suatu pekerjaan yang telah dihasilkan oleh karyawan dan memiliki integritas tinggi dengan syarat tertentu dalam mencapai dan merumuskan pekerjaan yang akan dilaksanakan. Dalam memutuskan kinerja bagus dan tidaknya bergantung pada perbandingan hasil pekerjaan, tergantung pada hasil perbandingannya standar pekerjaan (Bangun, 2012). Kinerja pula dianggap punya peranan berarti dalam sebuah industri. Karena setiap karyawan akan melakukan suatu pertimbangan supaya dapat melihat pekerjaannya setiap hari apakah sudah sesuai dengan peran (Darodjat, 2015). Kinerja karyawan ialah aspek fundamental dalam merancang sebuah organisasi dengan efisien serta efektif, sebab terdapat kebijakan dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dilingkungan perusahaan (Rivai& Basri, 2005).

Bank BPRS Sumenep adalah bentuk organisasi bisnis berorientasi pada himpunan dana serta penyaluran dana. Hal ini biasanya para pimpinan perusahaan yang bersangkutan setidaknya memiliki kebijakan yang sesuai dengan capaian dari perusahaan melalui pemamfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan, baik dalam sumber daya pemasaran, keuangan maupun sdm. Didaalam sebuah perusahaan, manusia adalah aset yang perlu dikelola dengan baik dikarenakan manusia mempunyai harapan, keinginan, kebiasaan, dan cara melihat pekerjaan yang berbeda.

Secara umum, masyarakat menggunakan jasa Bank BPRS Bhakti Sumekar sumenep salah satu aset yang diharapkan memberikan pelayanan diperbankan, pemerataan kesempatan berusaha dan pemerataan pendapatan masyarakat. berdasarkan data dari bank indonesia, aset bhakti sumekar ditahun 2018 mencapai 881,67 miliar, tumbuh. 116 miliar atau 15,15% dibandingkan dengan jumlah aset pada tahun 2017 sebesar 765,67 miliar, hal ini membuktikan bahwa kinerja pt bank bprs bhakti sumekar yang semakin kokoh dan semakin mendekati ke angka rp. 1 triliun yang

dimana menjadi target tahun 2020. Laba bersih pada pt bank bprs bhakti sumekar pada tahun 2018 mencapai 9,5 miliar, mengalami penurunan 0,79 miliar atau 7,68% dibandingkan dengan jumlah laba bersih pada tahun 2017 sebesar 10,29 miliar.

Bersumber pada pemaparan yang telah penulis kemukakan sehingga tertarik untuk melaksanakan riset yang bertema "Pengaruh Kompensasi serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". Studi ini bertujuan untuk mengenali pengaruh kompensasi serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, mengenali seberapa besar pengaruh kompensasi serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, mengenali aspek apa di antara kompensasi serta budaya organisasi yang lebih mempengaruhi terhadap kinerja karyawan"

TINJAUAN TEORITIS

Kompensasi ialah suatu komponen vital dalam membangun kedekatan emosional dengan karyawan. Kompensasi terdiri dari bentuk pembiayaan secara tunai, pembaiayaan tidak langsung dalam kategori manfaat yang didapatkan oleh pegawai, insentif sebagai alat untuk mendorong dan motif pegawai dalam mencapai produktif tentang pekerjaan yang diharapkan (Sunyoto, 2012). Menurut Wibowo (2014) Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai ketika sudah dan sedang mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ekspektasi perusahaan kepada pegawai yang memiliki integritas tinggi.

Kompensasi ialah imbalan yang akan diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang mereka lakukan (Handoko, 2001). Bila kebijakan pimpinan dalam mengelola komensasi yang sesuai kepada pegawai maka akan mendapatkan apresiasi yang tinggi dari pegawai dan jika kompensasi tidak sesuai harapan pegawai maka tidak akan mendapatkan ekspektasi tinggi da akan mengakibatkan pada kinerja perusahaan yang akan mneurun karena tidak mampu memberikan kompensasi yang baik.

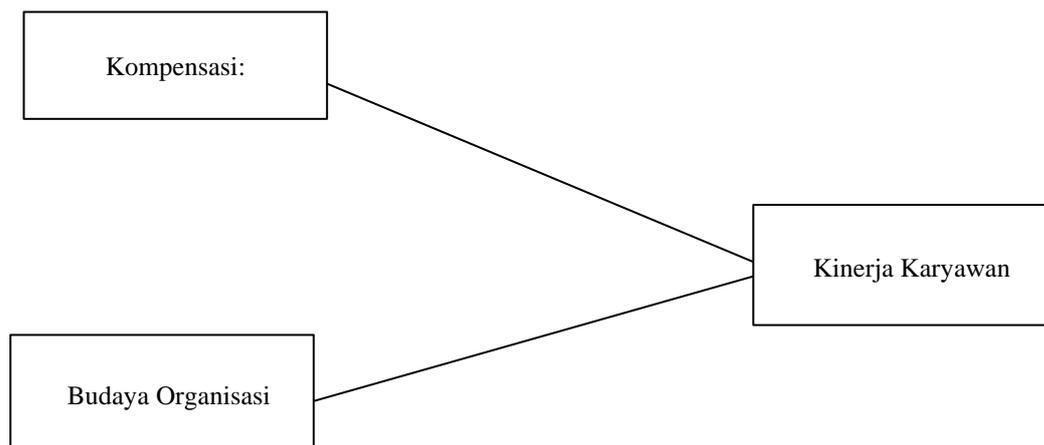
Budaya adalah suatu keyakinan dan norma yang diberlakukan diperusahaan atau organisasi sebagai acuan dan pedoman bagi pegawai untuk mentaati pekerjaan yang ada diperusahaan (Greenberg dan Baron, 2000). Sedangkan pendapat Mas'ud (2004) menyatakan bahwa budaya sebagai sistem yang diberlakukan oleh perusahaan dengan pendekatan norma, dan nilai yang diterapkan diperusahaan untuk menjadi sebuah pedoman ketika bertindak dan menjadi sebuah pembeda antara perusahaan yang lain

Schein dalam Luthans (2006) menjelaskan jika budaya suatu pola yang dianggap sebagai pilar yang bisa dibentuk oleh seseorang atau kelompok disaat organisasi membutuhkan alternatif untuk memecahkan sebua permasalahan yang ada dilingkungan perusahaan untuk dipatuhi dan dilaksanakan oleh pegawai ketika sedang bekerja dan ditransformasikan untuk pegawai yang baru supaaya memiliki kesadaran dalam bertindak, berfikir dan merumuskan suatu masalah yang ada diperusahaan tersebut. Beberapa ciri yang berguna dari budaya yang akan diterapkan disebuah perusahaan diantaranya:(1) keyakinan (2) kode etik (3) norma (4) sejarah (5) ketentuan (6) kondisi perusahaan.

Kinerja adalah rangkain pekerjaan dari pegawai untuk menunjukkan tingkat kesuksesan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tertentu dengan tenggat waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan disandingkan dengan standar kerja, target pekerjaan yang disepakati bersama antara bawahan dan atasan (Rivai dan Fawzi, 2004). Mangkunegara (2007) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilihat secara kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai.

Simamora (2004) mengungkapkan (*performance appraisal*) suatu metode yang digunakan oleh perusahaan untuk melakukan evaluasi dalam melaksanakan pekerjaan secara individu. Gomes (2003), menyatakan bahwa penilaian kinerja memiliki tujuan akhir dalam menilai suatu pekerjaan karyawan untuk diberi reward atas pekerjaan yang sudah dilakukan pada periode sebelumnya serta untuk mengetahui segala jenis informasi untuk kemudian diperoleh atas penilain kerja dan akan digunakan sebagai informasi atas reward yang akan diberikan kepada pegawai berupa tunjangan, keterampilan, dan tugas yang dibebankan kepada pegawai.

Gambar 1. Kerangka Pikir



Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan
- H2 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Diduga Kompensasi serta Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah Bank BPRS Bhakti Sumekar. Metode dalam penelitian ini menggunakan teknik surveiM sedangkan populasinya adalah karyawan BPRS Sumekar. Teknik dalam menentukan sampel ialah sampling jenuh atau seluruh karyawan berjumlah sebanyak 44 orang yang akan dijadikan responden didalam penelitian (Malhotra, 2009).

Pengumpulan data menggunakan teknik menyebarkan kuesioner kepada para responden. Dimana item dari kuesioner ada 3, diantaranya 1) variabel Kompensasi dengan 7 item pernyataan, 2) variabel budaya organisasi dengan 7 item pernyataan, 3) variabel kinerja karyawan dengan 7 item pernyataan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan rentang jawaban 1 sampai 5 (Sugiyono, 2015).

Metode analisis ini adalah Uji Validitas, Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis. Teknik analisis data menggunakan software SPSS 21.00. Uji Asumsi Klasik meliputi Uji Normalitas, Uji Linearitas dan Uji Heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda

1. Validitas

Menurut Santoso (2013) alasan mengambil sebuah keputusan, yaitu:

- a. Jika r positif hasil $> r$ tabel, maka item dari kuesioner/pernyataan dikatakan valid.
- b. Jika r negatif, dan r hasil $< r$ tabel, maka item dari kuesioner/pernyataan dikatakan valid.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah nilai dari alpha cronbach, untuk mengetahui sejauh mana jawaban responden bisa dikatakan reliabel dengan standar 0.6.

Asumsi Klasik

1. Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui distribusi data. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal, dan jika kurang dari 0,05 maka data terdistribusi tidak normal (Ghozali, 2016).

2. Linearitas

Model dibentuk untuk meninjau secara teori bahwa hubungan antara variabel x pada variabel y bisa diamati dengan Scatter Plot Diagram. Asumsi Linearitas terpenuhi jika plot antara nilai residual terstandarisasi dengan nilai prediksi terstandarisasi tidak membentuk pola tertentu (acak)

3. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser, dengan mengresikan nilai absolut residual yang didapat dari regresi sebagai variabel x kepada semua variabel y didalam model regresi. Apabila nilai dari koefisien regresi antara variabel x dalam model ini tidak signifikan secara statistik ($> 0,05$), maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas (Sumodiningrat, 2001).

Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan regresi sederhana adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

- X1= Kompensasi
- X2= Budaya Organisasi
- β_1 = Koefisien regresi variabel Kompensasi
- β_2 = Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi
- α = Konstanta
- e = Error

1. Koefisien Determinasi R²)

R² ialah antara 0 dan 1. (R²) yang lebih kecil artinya ada kemampuan dari variabel x untuk menjelaskan variasi variabel y amat terbatas. Jika mendekati 1 dikatakan bahwa berarti variabel x memberikan informan informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel y (Ghozali, 2016).

2. Uji T

Untuk mengetahui dampak dari variabel x kepada y secara parsial. Apabila t hitung < t tabel maka variabel x berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel y secara parsial.

3. Uji F

Untuk mengetahui dampak antara variabe x kepada variabel y secara simultan. Apabila nilai F hitung < F tabel maka variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Nilai dari validitas ini ialah 0,245 dengan df=n2 taraf signifikan 0,05 (5%). Instrument dikatakan valid jika nilai R_{hitung} yang yang didapatkan cukup besar dibandingkan R_{tabel}.

Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}
Kompensasi X1	0.777	0.245
	0.824	
	0.919	
	0.833	
	0.911	
	0.780	
	0.864	

Nilai R_{hitung} X1 berkisar antara (0.777 hingga 0.864) > nilai R_{tabel} (0.245). Maka bisa disimpulkan bahwa variabel X1 (kompensasi) dikatakan valid.

Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}
-----------	---------------------	--------------------

Budaya X2	0.714	0.245
	0.832	
	0.837	
	0.835	
	0.728	
	0.623	
	0.674	

Nilai R_{hitung} X2 berkisar antara (0.714 hingga 0.678) > nilai R_{tabel} (0.245). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (budaya organisasi) dikatakan valid.

Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}
Kinerja Y1	0.826	0.245
	0.938	
	0.918	
	0.799	
	0.759	
	0.812	
	0.739	

Nilai R_{hitung} Y1 berkisar antara (0.826 hingga 0.739) > nilai R_{tabel} (0.245). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Y1 (kinerja karyawan) dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Realibilitas menggunakan *Alpha Cronbach*, yaitu dengan membandingkan nilai koefisien reliabilitas dengan nilai pembanding yaitu 0,6.

Item	Nilai Koefisien Alpha	Nilai Pembanding	Ket.
X1	0.800	0.6	Reliabel
X2	0.785		
Y1	0.797		

Hasil reliabilitas diatas menggambarkan bahwa nilai koefisien dari semua variabel lebih besar dari 0.6. Sugiyono (2015) mengungkapkan jawaban responden dari item pertanyaan mengenai kompensasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dapat diandalkan (*reliable*).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

ialah *uji statistic non parametric kolmogrov-smirnov* (K-S). Uji Kolmogrov-Smirnov (K-S) dilakukan dengan dugaan (Ghozali, 2016).

Normalitas	Unstandard Residual
Sig. (2 Tailed	0.617

Disimpulkan bahwa uji normalitas menunjukkan signifikan karena lebih besar dari $\alpha = 0,05$ yaitu $0.617 > 0.05$, maka data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Digunakan untuk mengetahui hubungan linier secara signifikan antara dua variabel

Linearitas	Signifikansi
Y - X.1	0.012

Tingkat signifikansi *deviation from linearity* sebesar $0.012 > 0.05$, maka bisa disimpulkan sudah terdapat hubungan yang linier yaitu X1 terhadap Y

Linearitas	Signifikansi
Y-X.2	0.025

Tingkat signifikansi *deviation from linearity* sebesar $0.025 > 0.05$, maka bisa dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang linier yaitu X2 terhadap Y

c. Uji Heteroskedasitas

Model	Signifikansi
X.1	0.862
X.2	0.847

Nilai signifikansi variabel independen kompensasi (0.862) dan variabel budaya organisasi (0.847) sesuai dengan nilai residual bahwa $0.05 (> 0.05)$, dapat dijelaskan bahwa belum terdapat sebuah masalah heteroskedasitas.

4. Regresi Berganda

Model	B	Standart Error	Beta	T	Signifikan
Constanta	2.672	2.074	-	1.288	0.205
Kompensasi	0.723	0.092	0.744	7.871	000
Budaya Organisasi	0.205	0.094	0.206	2.179	035

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai konstanta sebesar 2.672 dari variabel independen yang terdiri dari kompensasi=0.723, budaya organisasi=0.205, maka dapat diperoleh nilai regresi sebagai berikut: $Y = 2.672 + 0.723 \text{ kompensasi} + 0.205 \text{ budaya organisasi} + e$

5. Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square
1	0.807

R square (R^2) ialah 0.807. Nilai berikut mampu menjawab pengaruh kompensasi serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bersama adalah 80,7%, dan 19,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

6. Uji t

Item	Thitung
------	---------

X1	7.871
X2	2.179

item X1 memiliki pengaruh terhadap Y $7.871 > 1.680$ X2 memiliki pengaruh terhadap Y $2.179 > 1.680$.

7. Uji f

Fhitung	Signifikansi
85.602	000

Nilai F sebesar $85.602 > F_{tabel} 3.211$ taraf sig $0.000 < 0.05$, maka uji f sesuai.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
 Menjelaskan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien regresi kompensasi sebesar 7.871 dengan nilai f hitung sebesar (85.902) dan f tabel sebesar (3.211) tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$). Hasil ini sesuai dengan pendapat Emmy dan Ahmad (2013) mengatakan bahwa kompensasi mempunyai peran penting untuk menunjang prestasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan tugas yang dibebankan kepada karyawan
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
 Menjelaskan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil nilai koefisien budaya organisasi sebesar 2.179 dengan nilai f hitung sebesar (85.902) f tabel sebesar (3.211) dan tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$). hasil penelitian sejalan dengan pendapat Soedjono (2003) bahwa jika budaya yang diterapkan di perusahaan ditetapkan dan dijalan sesuai prosedur perusahaan, maka karyawan akan melaksanakan tanggungjawab dalam bekerja tidak akan melenceng dari aturan norma yang sudah ditetapkan oleh perusahaan
3. Pengaruh kompensasi serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
 Secara uji simultan menjelaskan ialah kompensasi serta budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien regresi yaitu: kompensasi 7.871, budaya organisasi 2.179 dengan nilai f hitung (85.902) f tabel sebesar (3.211) dengan nilai signifikansi f ($0.000 < 0.05$). hasil penelitian diperkuat oleh pendapat Darajat (2015) jika kompensasi dan budaya adalah faktor penentu atas keberhasilan perusahaan dalam menciptakan pekerjaan yang selearas dengan harapan yang diinginkan oleh karyawan dan hak dari karyawan sesuai dengan pekerjaan yang mereka telah lakukan.

SIMPULAN

Dari hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji parsial menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPRS Bhakti Sumekar. Hal

ini menyatakan bahwa semua karyawan sudah mendapatkan kepuasan dengan hasil kerja yang didapatkan.

2. Berdasarkan hasil uji parsial menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPRS Bhakti Sumekar. Hal ini sudah menjelaskan bahwa semua karyawan sudah mampu mentaati aturan yang diterapkan dilingkungan perusahaan.
3. Secara simultan, kompensasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel yang memiliki pengaruh yang kuat adalah kompensasi dengan nilai koefisien 7.871. maka dengan uji simultan ini kompensasi memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja pada karyawan.

IMPLIKASI PENELITIAN

Beberapa implikasi dalam hasil penelitian ini akan berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, diantaranya adalah:

1. Semakin memperbaiki sistem kompensasi yang dilaksanakan di perusahaan supaya karyawan memiliki semangat untuk meningkatkan pekerjaannya dimasa yang akan datang.
2. Semakin terus untuk mengembangan dan mengimplemintasikan budaya organisasi sehingga dapat karyawan dapat terus menerapkan secara berlanjut serta konsisten dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Shalahuddin, Berman Paulus M. 2014. Pengaruh Kompensasi serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Tahun 7. No. 1 April 2014.
- Arik Setiawan W, Satrijo Budi W, Nik Amah. 2017 Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan PDAM Tirta Tamansari kota Madiun. *Jurnal Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi-Universitas PGRI Madiun*. Vol.5 No.1 Hal.60-72.
- Bungin, B. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif: Komonikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Emmy Juliningrum, Achmad Sudiro. 2013. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume II. No. 4.
- Gomes, Cardoso Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta. Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BPFU Undip.

- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior. Eight Edition, Mc.Growth-Hill Book, Singapore*.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang: BP Undip.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nystrom, P.C. 1993. *Organizational Cultures, Strategies, and Commitments in Health Care Organizations. Health Care Manage Review, Vol.18, 1993,p:43-49*.
- Rivai, Veithzal dan Fawzi, Ahmad Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Divisi Buku Perguruan Tinggi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2006. *Organizational Behaviour Concept, Controversiest, Applications. 6Ed. Prentice Hall, Inc. Eaglewood Cliff. New Jersey*.
- Sumodiningrat, Gunawan. 2001. *Ekonometrika Pengantar*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarsono, H. 2008. *Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta)*. *Jurnal Penelitian Kependidikan, Nomor 1*.
- Soedjono. 2003. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Pegawai pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. *Jurnal ekonomi Manajemen*. Fakultas Ekonomi UK Petra Surabaya
- Surya, S. 2011. *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja*. *Jurnal Ekonomi 2*.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Uygur, A., dan Kilic, G. 2009. *A Study into Organizational Compensation and Organizational Performance: An Application Towards the Personnel in the central Organization for Ministry of Health in Tukey*. *Ozean Journal of Applied Sciences 2 (1)*. Hal 113-125.
- Vera, P., dan M. Wahyuddin. 2009. *"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta)"*. *Jurnal Ekonomi*.