



PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV KEMBAR JAYA PARUNG

Raffiyudin Al-Afgani¹

Universitas Pamulang

Henni Marlina²

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 pamulang Barat, Tangerang Selatan

alafghaniraffi@gmail.com¹, dosen02187@unpam.ac.id²

Abstract. This research aims to determine the influence of compensation and organizational culture on employee performance at CV Kembar Jaya Parung. The method used is a quantitative method. This data collection technique is carried out by taking objects from the sample which is called sampling or respondents, the sampling method uses a saturated sampling technique. The research sample was 75 respondents. Data analysis methods used in research include instrument tests consisting of validity tests, reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, simple linear regression tests, correlation coefficients, coefficient of determination tests, hypothesis testing consisting of a partial t test and a simultaneous f test. From the results of this research it can be concluded that compensation has a positive and significant influence on employee performance with a t-label value of or ($10.979 > 1.993$) and a significance value of $0.000 < 0.050$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted. Organizational culture has a positive and significant influence on employee performance with a t-label value of or ($11.431 > 1.993$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected and H_2 is accepted. Compensation and organizational culture have a positive and significant influence on employee performance with a value of $F_{count} > F_{table}$ or ($80.684 > 3.120$) and a significance value of $0.000 < 0.050$. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted. Compensation and organizational culture on employee performance have a regression effect of $Y = 7.537 + 0.382 (X_1) + 0.357 (X_2)$. The result of the correlation coefficient value is 0.832, it can be concluded that the compensation variables (X_1) and organizational culture (X_2) together have an influential contribution to the employee performance variable (Y) of 69.1%, while the remaining 30.9% is influenced by other factors or variables not studied.

Keywords: Compensation, Organizational Culture, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV Kembar Jaya Parung. Metode yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling atau responden, metode pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh. sampel penelitian adalah 75 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji regresi linear sederhana, koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung label atau atau ($10,979 > 1,993$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung label atau ($11,431 > 1,993$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh regresi $Y = 7,537 + 0,382 (X_1) + 0,357 (X_2)$. Hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,832, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 69,1%, sedangkan sisanya 30,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kompensasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah bagian krusial dari perusahaan untuk menggapai target yang diharapkan. Penggerak dari sumber daya agar dapat diolah itulah SDM, roda organisasi sangat bergantung pada perilaku manusia di tempat kerja didalamnya. Menghadapi pasar era sekarang tentu memerlukan manusia yang berkualitas dalam bekerja ataupun sudah memenuhi syarat artinya SDM kurang terampil dan kurang pengetahuan kemungkinan tidak diterima oleh pasar kerja. Hal yang memengaruhi kinerja tenaga kerja, termasuk tingkat kecerdasan, kemampuan, karakteristik kepribadian, tingkat pendidikan, kinerja fisik. Kualitas seperti itulah yang menjadi pemicu dalam perkembangan pesat sebuah negara apabila negara tersebut memiliki sumber daya manusia dengan kualitas seperti itu.

**Tabel 1. 1
Data Kinerja Karyawan Divisi Produksi**

| Tahun | Realisasi | Target | realisasi | Persentase | Keterangan |
|-------|---------------|---------------|-----------|------------|----------------|
| 2021 | 5.325.000.000 | 5.555.000.000 | 89% | 100% | Tidak tercapai |
| 2022 | 5.677.000.000 | 6.000.000.000 | 92% | 100% | Tidak tercapai |
| 2023 | 4.000.000.000 | 6.000.000.000 | 80% | 100% | Tidak tercapai |

Sumber: Hasil pengolahan data CV Kembar Jaya Parung

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan memenuhi target yang tercapai. Hal ini dapat dilihat dari tidak ada satupun pencapaian periode yang memenuhi target perusahaan. Pencapaian laba terbesar diperoleh pada tahun 2022 yaitu mencapai 92 % lalu pada tahun 2021 pencapaian laba turun menjadi 89%. pada tahun 2023 yaitu 80%. menurunnya pencapaian perusahaan disebabkan oleh kurangnya minat pasar untuk pemasok produk konsumen serta kurangnya rasa semangat karyawan untuk memasarkan produk CV Kembar jaya parung saat ini. Di sini terlihat kurangnya kualitas, kuantitas dan tanggung jawab setiap karyawan. Oleh karena itu, perusahaan merasa tidak puas dengan kinerja karyawan karena presentasi pencapaian yang terus menurun.

**Tabel 1. 2
Data Kompensasi CV Kembar Jaya Parung**

| No | Posisi/Jabatan | Produksi | Customer Service | Marketing | Keamanan | UMR Kab.Bogor |
|----|--------------------|--------------|------------------|---------------|---------------|---------------|
| 1 | Gaji pokok | Rp 3.000.000 | Rp. 2.300.000 | Rp. 3.400.000 | Rp. 1.800.000 | Rp 4.813.998 |
| 2 | Upah lembur | - | - | - | - | Rp 4.813.998 |

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV KEMBAR JAYA PARUNG**

| | | | | | | |
|---|------------------|------------|---|-------------|----------------------|--------------|
| | Insetif | Rp 200.000 | - | Rp. 220.000 | - | Rp 4.813.998 |
| 3 | Tunjangan | - | - | - | - | Rp 4.813.998 |
| 4 | Fasilitas | - | - | - | Mes di pabrik/kantor | Rp 4.813.998 |

Sumber: Data Gaji Dan Insetif CV Kembar Jaya Parung

Berdasarkan data kompensasi karyawan di CV Kembar Jaya Parung dapat dilihat dari tabel diatas bahwa gaji karyawan di CV Kembar Jaya Parung masih di bawah UMR Kabupaten bogor yang semestinya yaitu 4.813.998. Tidak ada satupun tunjangan dan upah lembur bagi karyawan di bidangnya masing-masing.

Sangat jelas bahwa terkait kompensasi masih harus diperbaiki agar tercipta suasana karyawan menyenangi pekerjaannya sehingga karyawan tersebut akan mempunyai semangat kerja yang optimal. Diantaranya terbentuknya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Pimpinan, manajer dan karyawan perlu memahami bahwa gaji yang selama ini di terima sangatlah minim dan belum memenuhi standarisasi kerja mereka.

Tabel 1. 3
Data Pra Survey Budaya Organisasi CV.Kembar Jaya Parung

| Aspek | Jumlah Prasurvei | Setuju | | Kurang Setuju | |
|--|---------------------|--------|-------|---------------|-------|
| | | Orang | % | Orang | % |
| 1. Perusahaan selama ini inovatif memperhitungkan resiko | 36 | 26 | 72,2% | 10 | 27,8% |
| 2. Perusahaan memberikan perhatian kepada karyawan pada setiap masalah secara detail | 36 | 21 | 58,3% | 15 | 41,7% |
| 3. Perusahaan berorientasi pada hasil yang akan dicapai kepada karyawan | 36 | 24 | 66,7% | 12 | 33,3% |
| 4. Perusahaan berorientasi kepada semua kepentingan karyawan | 36 | 26 | 72,2% | 10 | 27,8% |
| 5. Agresif dalam berkerja | 36 | 21 | 58,3% | 15 | 41,7% |
| 6. Perusahaan mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja | 36 | 23 | 63,9% | 13 | 36,1% |
| Rata-rata | | 24 | 65,1% | 13 | 34,4% |

Sumber: Data Pra Survey Budaya Organisasi CV Kembar Jaya Parung

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan karyawan berdasar hasil prasurvei terkait kondisi budaya organisasi menunjukkan hampir semua aspek masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Aspek-aspek tersebut diantaranya perusahaan selama ini menekankan karyawan terbiasa bekerja dengan tantangan yang lebih baik, perusahaan selama ini inovatif memperhitungkan resiko, perusahaan memberikan perhatian kepada karyawan pada setiap masalah secara detail, perusahaan berorientasi pada hasil yang akan dicapai kepada karyawan, perusahaan berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, agresif dalam berkerja, perusahaan mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja dimana rata-rata yang menjawab sudah baik sebanyak 24 karyawan atau 65,1% sedangkan yang karyawan yang memberikan tanggapan masih kurang baik rata-rata sebanyak 13 karyawan atau 34,4%.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Secara umum manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu perorganisasian atau perusahaan, seperti menyusun perencanaan, membangun kerja sama dalam organisasi, serta melakukan penggerakan, pengendalian, dan pengawasan terhadap semua lini bagian perusahaan agar semua kegiatan perusahaan berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu kunci keberhasilan suatu bisnis, yang merupakan aset terpenting dalam keberlangsungan perkembangan perusahaan yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah organisasi.

2.1.3 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Husein (2019:38) berpendapat bahwa kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan sebagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar dapat mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

2.1.4 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai” yang menjadi program sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya dalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberikan jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut Fahmi (2017:117) budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku setiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki suatu energi dan kebanggaan kelompok dalam menghadapi suatu tujuan tertentu.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian memerlukan metode penelitian untuk menentukan cara yang tepat sebagai langkah-langkah yang harus ditempuh untuk memecahkan suatu permasalahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Sugiyono (2022:55) mengemukakan bahwa “metode penelitian verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih, metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang diteliti”.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode

ini sudah cukup lama digunakan sehingga menjadi tradisi dalam setiap penelitian. Dinamakan metode kuantitatif karena data dalam penelitian ini menggunakan angka-angka. Menurut Sugiyono (2020:16), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis.

3.3 Operasional Variabel Penelitian

Didalam suatu penelitian diperlukan adanya operasionalisasi konsep dasar agar penulis lebih mudah dipahami. Definisi operasional adalah unsur penulis yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Menurut Sugiyono (2019:68) menjelaskan “operasional variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat, nilai dari orang, objek atau kegiatan dimana mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Untuk itu dengan definisi operasional diatas adapun penjelasan dari masing-masing variabel itu adalah sebagai berikut :

Variabel Bebas atau *Independen* (X1 dan X2)

Menurut Sugiyono (2017:33) berpendapat “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependen*)”. Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang diukur atau dipilih oleh penulis untuk menentukan hubungan dengan suatu gejala yang *observasi*.

Variabel Terikat atau *Dependen* (Y)

Menurut Sugiyono (2017:39) berpendapat “variabel *dependen* sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuensi atau terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) “populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat subjek atau CV Kembar Jaya yang berjumlah 75 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti”.

Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2018:118) “teknik sampling adalah cara atau teknik pengambilan sampel”. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:156) “sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya yang diteliti 75 orang, tidak lebih dari 100 orang responden

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV KEMBAR JAYA PARUNG**

maka menggunakan sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan subjek penelitian. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 75 orang karyawan pada CV Kembar Jaya Parung.

HASIL PENELITIAN

4.2.2 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui sebuah data. Uji asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan meliputi : uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

**Tabel 4. 1
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | |
|--|---------------------------|
| | Unstandardized Residual |
| N | 75 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean ,0000000 |
| | Std. Deviation 2,44886738 |
| Most Extreme Differences | Absolute ,065 |
| | Positive ,052 |
| | Negative -.065 |
| Test Statistic | ,065 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | |
| b. Calculated from data. | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | |

Berdasarkan tabel 4.5 diatas uji normalitas memperoleh nilai signifikan 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan artinya variabel residual berdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 2
Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 11,986 | 3,630 | Beta | 3,302 | ,001 | | |
| | Kompensasi | ,779 | ,069 | | | | ,999 | 1,001 |
| | Budaya Organisasi | ,068 | ,048 | | | | ,999 | 1,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 26. (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas bisa dikatakan bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh pada variabel kompensasi sebesar 0,999 dan nilai *tolerance* yang diperoleh pada variabel budaya organisasi sebesar 0,999. Dan nilai dari kedua variabel tersebut dapat dikatakan kurang dari 1. Sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang diperoleh pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,001 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang diperoleh pada variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1,001 dan nilai dari kedua variabel tersebut dapat dikatakan kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | -,888 | 2,288 | | -,388 | ,699 |
| | Kompensasi | ,079 | ,043 | ,211 | 1,835 | ,071 |
| | Budaya Organisasi | -,010 | ,030 | -,037 | -,318 | ,751 |

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 26. (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas dapat dikatakan bahwa *glejser test model* nilai signifikansi yang diperoleh variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,071 dan nilai signifikansi yang diperoleh variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 0,751 yang dimana kedua variabel tersebut memperoleh nilai yang signifikansi $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *regression model* pada data ini tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

1) Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh

Tabel 4. 4

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 8,706 | 2,825 | | 3,082 | ,003 |
| | Kompensasi | ,775 | ,069 | ,796 | 11,231 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 26. (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28 diatas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($11,231 > 1,993$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan kata lain menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 5

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kompensasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 890,759 | 2 | 445,379 | 90,609 | ,000 ^b |
| | Residual | 353,908 | 72 | 4,915 | | |
| | Total | 1244,667 | 74 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi

Sumber: Data diolah SPSS versi 26.(2024)

Berdasarkan pada tabel 4.30 diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($90,609 > 3,12$), Hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak H_3 diterima dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pembahasan Kuantitatif

1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada persamaan regresi $Y = 9,836 + 0,753 X_1$ dan nilai koefesien korelasi sebesar 0,789 yang dimana nilai tersebut berada di interval nilai koefesien korelasi 0,600 – 0,799 maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat, sedangkan koefesien determinasi sebesar $0,623 \times 100\% = 62,3\%$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 62,3% dan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti, dan hasil pengujian pada hipotesis uji t diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($10,979 > 1,993$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,050 atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan kata lain menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Maka hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adi (2021), Jurnal Ekonomi Efektif. ISSN: 2622-8882, Vol. 3, No. 4, Hal. 569. Dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berdikari Manunggal Perkasa di Serang Banten.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada persamaan regresi $Y = 10,674 + 0,609 X_2$ dan nilai koefesien korelasi diperoleh sebesar 0,801 yang dimana nilai tersebut berada di interval nilai koefesien korelasi 0,800 – 1,000. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, sedangkan koefesien determinasi diperoleh sebesar $0,642 \times 100\% = 64,2\%$ maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 64,2% dan sisanya sebesar 35,8%

dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti., dan pada hasil pengujian hipotesis uji t diperoleh nilai t hitung t tabel ($11,431 > 1,993$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Maka hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tarjiwo (2020). Jurnal Ekonomi Efektif. Universitas Pamulang. ISSN: 2622-8882, E- ISSN: 2622- 9935. Vol. 2, No. 4. Dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langgeng Kencana Di Jakarta.

3. Pengaruh Kompensasi (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan persamaan regresi $Y = 7,537 + 0,382 (X1) + 0,357 (X2)$, dan nilai koefesien korelasi diperoleh sebesar $0,832$ yang dimana nilai tersebut berada di interval nilai koefesien korelasi $0,800 - 1,000$. Maka dapat disimpulkan variabel kompensasi dan budaya organisasi memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, sedangkan koefesien determinasi diperoleh sebesar $0,691 \times 100\% = 69,1\%$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $69,1\%$ dan sisanya sebesar $30,9\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. dan pada hasil pengujian hipotesis uji F, nilai F hitung $>$ F tabel atau $(80,684 > 3,120)$, Hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$, Dengan demikian maka H0 ditolak H3 diterima dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Maka hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdul Rahman Safiyyah, Haerul Okta Fahmi (2023). *Bussman Journal: Indonesia Journal of Business and Management*. P-ISSN: 2797-9725, E-ISSN: 2777-0559. Vol.3 No.1. Dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Satuan Pengamanan PT Tunas Artha Gardatama Area Tugas Bank BCA Area Jakarta.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan yang sudah dijelaskan sebelumnya pada uraian setiap bab maka dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Budaya organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).
3. Kompensasi (X1) dan budaya orgnasisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya sebagai berikut:

1. Terkait tempat penelitian, adanya kendala perihal tempat yang terbilang jauh ,selain itu banyak terjadi kendala dalam penyusunan skripsi terutama di bab 1 dan 4, sehingga memakan waktu dalam penggeraan skripsi.
2. Terkait penelitian ini, hanya menggunakan metode penelitian kuantitatif. Untuk itu disarankan untuk menggali dan melanjutkan penelitian ini lebih jauh lagi dengan metode kualitatif maupun metode campuran.

3. Penelitian ini hanya melakukan riset atau pengkajian terhadap pengaruh beberapa faktor kcompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pada CV Kembar Jaya Parung, sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis bahwa masih banyak terdapat beberapa kekurangan di dalam manajemen sumber daya manusia yang ada di CV Kembar Jaya, adanya hasil yang kurang maksimal kcompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh penulis sebagai berikut:

1. Pada variabel Kompensasi skor terendah pada indikator “Pemberian Insentif ” yaitu dengan skor sebesar 3,95. Maka penulis menyarankan sebaiknya pimpinan lebih baik lagi dalam hal memberikan insentif sehingga mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan juga insentif ini dapat meningkatkan kcompensasi dalam Tingkat pemberian insentif.
2. Pada variabel budaya organisasi skor terendah pada indikator “berorientasi hasil yang dicapai” yaitu dengan skor sebesar 3,99. Maka penulis menyarankan sebaiknya perusahaan lebih baik lagi dalam berorientasi terutama dalam menentukan hasil yang dicapai perusahaan sehingga mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Pada variabel kinerja karyawan skor terendah pada indikator “Kualitas” yaitu dengan skor sebesar 3,83. Maka penulis menyarankan sebaiknya perusahaan lebih menekankan kearah kualitas dari segi kinerja ataupun produk yang dihasilkan agar lebih efektif dan terarah seperti monitoring dan evaluasi untuk memantau kemajuan secara berkala.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Chaerudin, Ali. (2019). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM. Sukabumi:CVJejak.
- Fahmi, Irfan. (2021). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta CV : Bandung.
- Fahmi, Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja* (Djaiful & E. Febrianto (eds.)). Airlangga University Press.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M. T. E (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Husein Umar (2019). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Kristanti, Desi & ria Lestari Pangestuti. (2018). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Media Sahabat Cendikia : Surabaya.

- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Nawawi, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada Press.
- Nurhayati, R. Supromo Eti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yarma Widya : Bandung.
- Samsudin (2017). “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Bandung: CV. PustakaSetia.
- Simamora, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta CV : Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta CV : Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta CV : Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta CV : Bandung.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. (2015). Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta: Deepublish.
- Surisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.
- Tobari, (2016). Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah. CV Budi Utama, Yogyakarta.
- Wardiah, M. L. (2016). Teori Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.

Jurnal:

- Abdul Rahman Safihi, Haerul Okta Fahmi (2023). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Satuan Pengamanan PT Tunas Artha Gardatama Area Tugas Bank BCA Area Jakarta *Bussman Journal: Indonesia Journal of Business and Management*. Vol.3 No.1.
- Adi (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berdikari Manunggal Perkasa di Serang Banten. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 3, No. 4, Hal. 569.
- Amalia Bintang Handia (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Lampung (BPD) Kantor Cabang Metro. *Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, Vol. 1, No. 1.
- Arief Budi Santoso (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol 6, No 1.
- Ferry M Manalu (2018). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Batam. *Jurnal Fakultas Ekonomi*. Vol.5 No.2.
- Muh Ilham Alimuddin dan Megawhati Artiyany (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. *E-Journal Al-Buhuts*, Vol.18 No.1.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV KEMBAR JAYA PARUNG**

- Muhammad Gadung dan Suwanto (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 3, No. 3.
- Tarjiwo (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langgeng Kencana Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Universitas Pamulang. Vol. 2, No. 4.
- VANTI, Anggi Ruri (2017). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mekar Karya Nugraha Kediri. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*. Vol.2, No.3.