

## **THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEES' PERFORMANCE IN PD. BPR KUNINGAN.**

**Sela Nur Syamsiah<sup>1</sup>, Eeng Ahman<sup>2</sup>**

syamsiahshela@gmail.com

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Kuningan**

### **ABSTRAK**

Dalam pengamatan sementara kinerja karyawan di BPR masih rendah, kurang kegiatan layanan. Seperti misalnya administrasi kredit tidak hanya melakukan tugasnya sendiri tetapi juga melakukan transfer, dan masih ada karyawan yang datang terlambat dan, ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, beberapa karyawan masih tampak santai dalam melakukan pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PD. BPR masih rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Kuningan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampel dan populasi adalah karyawan di PD. BPR Kuningan, yang berjumlah 89 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas dan uji reliabilitas pengumpulan data dilakukan, hasil uji instrumen menyatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja, kompensasi dan budaya organisasi perlu ditingkatkan dan dipelihara pada kinerja karyawan sehingga tugas dan tujuan lembaga dapat tercapai sesuai dengan harapan dan mencapai hasil yang memuaskan

**Kata Kunci : Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan ABSTRACT.**

### **Abstract**

*In the temporary observation the performance of employees in BPR was still low, less activities of service. As for example the credit administration did not only perform their own duties but also did the transfer, and there were still employees who came late and, there were employees who did not finish the job on time, some employees still looked relaxed in doing the job. So it could be concluded that the performance of employees in PD. BPR was still low. The purpose of this study was to find out and analyze the influence of compensation and organizational culture on employees' performance in PD. BPR Kuningan. This research used a quantitative approach and survey method. The sampling technique used was saturated sampling. Sample and population was employees in PD. BPR Kuningan, amounting to 89 people. Data collection used questionnaires. The validity test and reliability test of data collection were carried out, the results of instrument test stated that the instruments used in this study were valid and reliable. Multiple regression analysis was used to find out to what extent of influence among variables. The result of this research showed that: (1) both compensation and organizational culture had positive and significant effect on employee performance, (2) compensation had positive and significant effect on employee performance, (3) organizational culture had positive and significant effect on employees' performance. Compensation and organizational culture needed to be improved and maintained on the performance of employees so that the tasks and objectives of the agency could be achieved in accordance with expectations and achieve satisfactory results.*

**Keywords: Compensation, Organizational Culture, and Employees' Performance**

## PENDAHULUAN

PD. BPR Kuningan (Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat) merupakan lembaga perbankan milik pemerintah daerah. Ruang lingkup operasinya terbatas dalam wilayah kecamatan dan kabupaten. PD. BPR Kuningan memberikan pelayanan jasa perbankan dan pemberian pinjaman kredit kepada masyarakat agar dapat mengembangkan usahanya sebagai permodalan dalam membantu masyarakat yang memerlukan modal.

Berdasarkan pengamatan sementara kinerja pegawai yang terjadi di BPR masih rendah dilihat, kurang berjalanya pelayanan. Seperti misalnya bagian administrasi kredit selain melakukan tugasnya sendiri juga merangkap bagian transfer, dan masih adanya pegawai yang datang terlambat serta, masih adanya pegawai yang dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu, pegawai masih terlihat santai dalam mengerjakan pekerjaannya, pegawai kurang berbaur dengan rekan kerja terlihat tidak adanya kerja sama antara rekan kerja yang mengalami kesulitan, hal ini juga diakibatkan pegawai merasa kurang puas akan kepada perusahaan dimana insentif yang diberikan kurang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan sebagai salahsatu contoh, upah lembur yang diterima pegawai tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakanya, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada PD. BPR masih rendah. Data penilaian kinerja PD BPR Kuningan dalam beberapa tahun terakhir dapat dilihat sebagai berikut ini :

Tabel 1  
 Penilaian Kinerja PD. BPR Kuningan

Unsur penilaian	Tahun	Kategori ( Orang / Persen)			
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Total
Kehadiran ditempat kerja pegawai, tanggung jawab atas tugas, kejujuran kerja, prakarsa (inisiatif), kerjasama, manajerial, kepemimpinan, efisiensi, semangat kerja, kemandirian, keakuratan, moralitas kerja, disiplin kerja, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan loyalitas pada organisasi.	2015	6	66	17	89
		(6,7)	(74,2)	(19,1)	(100)
	2016	7	64	18	89
		(7,9)	(71,9)	(20,2)	(100)
	2017	5	63	21	89
		(5,6)	(70,8)	(23,6)	(100)

Sumber : PD. BPR Kuningan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masih adanya kinerja pegawai PD. BPR Kuningan yang memperoleh nilai dengan kategori cukup selama tahun 2015 sampai dengan tahun 2017, yaitu tahun 2015 sebanyak 19,1%; tahun 2016 sebanyak 20,2%; dan tahun 2017 sebanyak 23,6%.

Selain itu, dilihat dari pencapaiannya terjadi kecenderungan menurun pegawai yang memperoleh kategori sangat baik dan baik serta terjadi kecenderungan meningkat pegawai yang memperoleh kategori cukup. Hal tersebut mendukung terhadap masalah penelitian berupa kurang optimalnya kinerja pegawai pada PD. BPR Kuningan. Munculnya fenomena ini dapat diakibatkan oleh berbagai faktor diantaranya kompensasi dan budaya organisasi.

### Tinjauan Literatur Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Malayu S.P. Hasibuan (2010: 117). Selain itu dalam buku Malayu S.P. Hasibuan (2010: 117)

Terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu :

- 1) Menurut Wiliam B. Werther dan Keith Davis, Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik berupa upah per jam ataupun gaji

periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

- 2) Menurut Andrew F. Sikula, Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Berdasarkan kompensasi menurut para pakar diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawai baik berupa materi maupun non materi atas kontribusi mereka kepada perusahaan, dan dalam pembayaran semestinya sesuai dengan peraturan yang berlaku di wilayah tersebut serta sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak sebagai imbal jasa atas kerjanya.

### **Budaya Organisasi**

Robbins (2003: 479) mengemukakan pengertian budaya organisasi sebagai berikut:

“Nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, cara pekerjaan dilakukan ditempat itu, asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota organisasi”.

Menurut Laudon dan Laudon (2012: 100) mengemukakan bahwa:

“Seluruh organisasi memiliki asumsi dasar, yang tak dapat dibantah, dan tidak dapat dipertanyakan (oleh anggotanya) yang menjelaskan tujuan dan produk organisasi tersebut. Budaya organisasi meliputi seperangkat asumsi ini mengenai produk apa yang harus diproduksi organisasi, bagaimana organisasi memproduksinya, dimana dan untuk siapa”.

Menurut Robbins (2003: 289), ada 7 ciri-ciri budaya organisasi adalah:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko. Se jauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.

- 2) Perhatian terhadap detail. Se jauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- 3) Orientasi hasil. Se jauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi orang. Se jauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang didalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim. Se jauh mana kegiatan kerja diorganisasi sekitar tim-tim, bukannya individu.
- 6) Keagresifan. Berkaitan dan agresivitas karyawan.
- 7) Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu, menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002: 95).

Sedangkan Veithzal Rivai (2004: 309) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Mangkunegara (2007) menyatakan, kinerja dapat diukur dengan mempertimbangkan beberapa faktor sebagai berikut : 1) Kualitas yaitu mutu pekerjaan sebagai output yang dihasilkan; 2) Kuantitas yaitu mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan; 3) Ketepatan waktu, menyangkut tentang kesesuaian waktu

yang telah direncanakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, yaitu suatu metode yang memusatkan perhatian pada proses pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang, kemudian dianalisis secara kuantitatif.

### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai pada PD. BPR Kuningan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel. Populasi dari penelitian ini meliputi pegawai pada PD. BPR Kuningan yang berjumlah 89 pegawai. Karena jumlah populasinya relatif kecil yaitu 89 pegawai maka seluruhnya dijadikan sampel.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan dengan cara kuesioner dan studi kepustakaan. Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini digunakan skala ordinal dengan menggunakan teknik skala likert dimana adanya ukuran skala 5 Setuju sekali (SS), 4 Setuju (S), 3 Kurang setuju (KS), 2 Tidak setuju (TS), 1 Sangat tidak setuju (STS).

### Teknik Analisis Data

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menurut Ghazali (2013:52) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan

dengan total skor konstruk atau variabel, kemudian membandingkan dengan angka 0,3. Menurut Sugiyono (2011:134), jika korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid.

Uji reliabilitas menurut Ghazali (2013:47) adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan.

#### Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi linier sederhana menurut Sarwono (2011: 204) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi (K), dan budaya organisasi (BO) terhadap kinerja pegawai (KP).

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat kinerja pegawai

a : Konstanta

b<sub>1</sub> : Koefisien regresi kompensasi

b<sub>2</sub> : Koefisien regresi budaya organisasi

X<sub>1</sub> : Variabel kompensasi

X<sub>2</sub> : Variabel budaya organisasi

e : Kesalahan Pengganggu

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi. Koefisien

deter-minasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi berganda yang dikalikan dengan 100%. Dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel X mempunyai kontribusi atau ikut menentukan variabel Y.

### Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013: 98). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh kompensasi ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama.

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, (Ghozali, 2013: 98).

### Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2013: 98).

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (kompensasi dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) berpengaruh secara parsial atau terpisah.

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Apabila

angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### Hipotesis

Berdasarkan landasan teori diatas, maka dihasilkan hipotesis sementara dalam penelitian ini sebagai berikut :  
 $H_1$ : Kompensasi dan Budaya Organisasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.  
 $H_2$ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.  
 $H_3$ : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 2  
 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item-	Tabel	Kriteria Validitas
		Total Correlation		
Kompensasi ( $X_1$ )	Item 1	0,807	0,208	Valid
	Item 2	0,859	0,208	Valid
	Item 3	0,855	0,208	Valid
	Item 4	0,869	0,208	Valid
	Item 5	0,754	0,208	Valid
	Item 6	0,736	0,208	Valid
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	Item 1	0,812	0,208	Valid
	Item 2	0,815	0,208	Valid
	Item 3	0,897	0,208	Valid
	Item 4	0,897	0,208	Valid
	Item 5	0,837	0,208	Valid
	Item 6	0,799	0,208	Valid
	Item 7	0,855	0,208	Valid
	Item 8	0,811	0,208	Valid
	Item 9	0,828	0,208	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Item 1	0,900	0,208	Valid
	Item 2	0,863	0,208	Valid
	Item 3	0,824	0,208	Valid
	Item 4	0,788	0,208	Valid
	Item 5	0,759	0,208	Valid
	Item 6	0,837	0,208	Valid

Sumber: Output Pengolahan data SPSS  
 Version 16.0

Berdasarkan pada tabel 2, diketahui bahwa seluruh item pernyataan mengenai dari seluruh variabel 21 item, mempunyai nilai r hitung  $> r$  tabel, dan memiliki nilai sig  $< 0,05$ , maka hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang

berjumlah 21 item tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,898	Reliabel
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,947	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,907	Reliabel

Sumber: Output Pengolahan data SPSS Version 16.0

Dari hasil uji tersebut terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang didapatkan yakni lebih besar dari 0,60 yang berarti butir-butir pernyataan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Hasil Analisis Deskriptif

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Deskriptif Nilai Angket Statistics**

	Kompensasi	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai
Valid N	89	89	89
Missing	0	0	0
Mean	16.0347	24.8255	14.7738
Std. Error of Mean	.48406	.74507	.49321
Median	15.8515	25.3994	14.8125
Mode	11.39	14.64 <sup>a</sup>	9.57
Std. Deviation	4.56659	7.02901	4.65293
Variance	20.854	49.407	21.650
Range	19.63	24.47	18.01
Minimum	6.00	12.21	6.00
Maximum	25.63	36.68	24.01
Sum	1427.08	2209.47	1314.87

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown  
 Sumber: Output SPSS version 16.0

Dari hasil pengolahan data diatas dan analisis data, maka dapat diperoleh gambaran mengenai Kinerja Pegawai (Y) telah mencapai 49% dan hal ini termasuk pada kategori kriterium sedang, dengan jarak interval 34% - 67%. Dari presentase tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai cukup baik, namun belum maksimal.

### Hasil Analisis Regresi Linier berganda

**Tabel 5**  
**Output Koefisien Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.006	2.856		2.103	.038
Kompensasi	.255	.107	.227	2.394	.019
Budaya Organisasi	.291	.067	.411	4.344	.000

Dependent Variable:  
 Kinerja\_Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 16.0

$$\text{Persamaan regresi: } Y = 6.006 + 0.255X_1 + 0.291X_2 + e$$

Hasil pada persamaan diatas menunjukkan angka yang signifikan. Adapun intepretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut : (1) Konstanta sebesar 6.006 menyatakan bahwa tidak adanya Kompensasi dan Budaya Organisasi atau nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai sebesar 6.006, (2) Koefisien regresi 0.255 menyatakan bahwa setiap penambah satu satuan point nilai Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.255, (4) Koefisien regresi 0.291 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan tingkat point

Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.291.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 6**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**  
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 <sup>a</sup>	.256	.239	4.217

Predictors: (Constant), Budaya\_Organisasi, Kompensasi

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi dengan menggunakan *model summary*, dapat diinterpretasikan nilai *R Square* ( $R^2$ ). Hasil nilai R sebesar 0.506 artinya Kompensasi dan Budaya Organisasi memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai sebesar 0.506 dan besarnya kekuatan hubungan Kompensasi dan Budaya Organisasi memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai sebesar 0.256 (25.6%) lihat nilai R Square artinya Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Kompensasi dan Budaya Organisasi sebesar 25.6 % sisanya sebesar 74.4 % dipengaruhi faktor lain.

**Uji F (Uji Signifikan Simultan)**

**Tabel 7**  
**Hasil Pengujian F Simultan**  
 ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	526.053	2	263.027	14.787	.000 <sup>a</sup>
Residual	1529.700	86	17.787		
Total	2055.753	88			

a. Predictors: (Constant), Budaya\_Organisasi, Kompensasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Dari hasil penelitian didapatkan  $F_{penelitian}$  sebesar  $14.787 > F_{tabel}$  sebesar 2.71. Dengan demikian,  $H_0$

ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, ada pengaruh yang positif melalui  $sig=0.000$  atau lebih kecil dari 0.05 menunjukkan pengaruh signifikan antara Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

**Uji t (Uji Parsial)**

**Tabel 8**  
**Hasil Pengujian T Parsial**  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.006	2.856		2.103	.038
Kompensasi	.255	.107	.227	2.394	.019
Budaya_Organisasi	.291	.067	.411	4.344	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Didasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4.344 > 1.662$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dengan bantuan perhitungan program SPSS 16.0 for Windows diperoleh besarnya pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi sama adalah 25.6 % sisanya sebesar 74.4 % dipengaruhi faktor lain. Hal ini diperkuat dengan sebesar 14.787, sedangkan besarnya  $F_{tabel}$  dengan  $dk_1 = 2$  dan  $dk_2 = 86$  pada taraf signifikansi

0,05 (*onetailed*) sebesar 2.71. Dengan demikian, nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , sehingga  $H_0$  ditolak.

Artinya Kompensasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PD. BPR Kuningan. Dengan kata lain, semakin tinggi Kompensasi, dan Budaya Organisasi maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai pada PD. BPR Kuningan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi, dan Budaya Organisasi dalam peningkatan Kinerja Pegawai pada PD. BPR Kuningan masih belum maksimum. Oleh karena itu, perlu ditempuh langkah-langkah strategis dalam rangka meningkatkan Kompensasi dan Budaya Organisasi melalui penanganan secara komprehensif terhadap berbagai faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erick Putra Wijaya (2016) yang menemukan bahwa kompensasi dan budaya organisasi ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan.

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PD. BPR Kuningan**

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan perhitungan SPSS 16.0 for windows diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.394, sedangkan  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan ( $df$ ) = 87 pada taraf signifikansi 0,05 (uji dua sisi) sebesar 1.662. Dengan demikian,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.394 > 1.662$ . Artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PD. BPR Kuningan. Adapun besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dilihat dari besarnya koefisien beta sebesar adalah 0,227 atau 22,7%. Pada

dasarnya manusia juga bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin me-nunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Amanda Agung dan Hening Widi Oetomo (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan harus dirasakan adil bagi karyawan dan besarnya kompensasi harus sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan masih dirasakan tidak adil dan tidak sesuai dengan harapan pegawai.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PD. BPR Kuningan**

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan perhitungan SPSS 16.0 for windows diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.344, sedangkan  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan ( $df$ ) = 87 pada taraf signifikansi 0,05 (uji dua sisi) sebesar 1.662. Dengan demikian,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4.344 > 1.662$ . Artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PD. BPR Kuningan. Adapun besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dilihat dari besarnya koefisien beta sebesar adalah 0,411 atau 41.1%.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik didalam perusahaan akan memperoleh kinerja pegawai yang baik

pula, sedangkan dengan budaya organisasi yang kurang akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang pula. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sinaga (2009:98) bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu apabila karyawan melakukan inovasi dan keberanian mengambil resiko dalam bekerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Budaya organisasi berpengaruh pada perilaku anggota atau individu serta kelompok didalam suatu organisasi. Oleh karena itu, secara singkat dapat dikatakan bahwa organisasi sangat berpengaruh pada efektivitas organisasi. Adanya budaya organisasi yang kuat, sangat bermanfaat bagi organisasi yaitu dalam hal memudahkan koordinasi aktifitas dalam organisasi, memudahkan atau menghemat komunikasi antar individu atau anggota, karena adanya sikap dan kebersamaan dalam menganut nilai-nilai yang ada, terciptanya keharmonisan hubungan dan kerjasama antar pegawai, sehingga meningkatkan prestasi dan efektivitas organisasi, pengambilan setiap keputusan dapat dilakukan dengan cepat dan mudah.

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PD. BPR Kuningan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Donny dan Tri (2017) dengan judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menyimpulkan bahwa: (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo, (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo, (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo, (4) Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Kompensasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin tinggi Kompensasi dan Budaya Organisasi maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai pada PD. BPR Kuningan.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin tinggi Kompensasi maka semakin tinggi Kinerja Pegawai pada PD. BPR Kuningan.
- 3) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin tinggi Kinerja Pegawai pada PD. BPR Kuningan.

## Saran

Mengacu kepada kesimpulan hasil penelitian ini, maka penulis menyampaikan beberapa saran bagi pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini antara lain:

- 1) Kompensasi dan Budaya Organisasi pada PD. BPR Kuningan harus diperhatikan dengan baik karena keduanya dapat meningkatkan kinerja pegawai perusahaan.
- 2) Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebaiknya diberikan oleh PD.

BPR Kuningan tunjangan yang sesuai dengan beban kerja dan bonus diberikan tepat pada waktunya dan selalu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawainya agar kepercayaan pegawai terhadap perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik, sehingga pegawai akan merasa lebih puas dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerjanya.

3) Pada PD. BPR Kuningan diharapkan dapat lebih menjaga atau meningkatkan kualitas Budaya Organisasi karena dengan adanya perhatian tersebut diharapkan akan mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Referensi Buku :

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Laudon, Kenneth C. dan Laudon, Jane P. (2012), *Sistem Informasi Mnajemen, Mengelola perusahaan Digital*, Buku 1 Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Vietzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi (edisi terjemahan)*. Jakarta: Prentice Hall.
- Sarwono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

##### Referensi Jurnal :

- Amanda, Ayu A. dan Oetomo, Hening Widi. (2017). "Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". e-journal Vol.6 No.7. Surabaya: STIESIA.
- Kurniawan, Donny., & Yuniati, Tri. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Surabaya: STIESIA. Vol 6, 1–18.
- Wijaya, Erick Putra. (2016). "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semangat Baru Jaya". E-journal vol. 4 (1), 83-88. Universitas Kristen Petra.

##### Referensi Internet :

- <http://emirsiregar58.blogspot.com/> <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teoribudaya-organisasi.html>
- Irawati, Dwi. *Implementasi Nilai-nilai Budaya Organisasi Melalui Sosialisasi Budaya Organisasi*.<http://resesearchingines.com/dwi0908.htm>