

## ANALISIS KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BINTANG SEMPURNA

Uniqe Meita Rani, Saul M.J. Lumentah,  
Institut Bisnis dan Multimedia Asmi  
[meitaunique@gmail.com](mailto:meitaunique@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Sempurna. Populasi yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah karyawan pada PT Bintang Sempurna. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuisioner dan diolah menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Sempurna, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Sempurna, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Sempurna.

Kata kunci; Kompensasi, Lingkungan, Kerja, Budaya, Organisasi

### *Analysis of Compensation, Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance at PT Bintang Sempurna*

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect to compensation, work environment and organization culture on employee performance PT. Bintang Sempurna. The population used in this reach data collection are employees at PT. Bintang Sempurna. Data analysis using multiple regression analysis. Data collection was carried out by the questionnaire method and processed using SPSS. The results of this study prove that compensation has a positive and significant effect on employee performance, work environment, and organizational culture at PT. Bintang Sempurna.*

*Keywords: Compensation, Work Environment, and Organization Culture*

### PENDAHULUAN

Realita di lapangan mengenai problematika perusahaan sering muncul. Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi memerlukan sumber daya sebagai sumber energi, tenaga maupun kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan berbagai aktivitas dan kegiatan. Sumber daya tersebut yaitu sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya finansial dan sumber daya ilmu pengetahuan atau teknologi. Dari berbagai sumber daya tersebut, sumber daya manusia (SDM) merupakan asset paling penting bagi organisasi yang akan menggerakkan dan mengintegrasikan sumber

daya lainnya menuju pencapaian tujuan organisasi.

Karyawan merupakan aset utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan

berkemampuan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Edison (2016), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Menurut Sutrisno (2016), Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Namun agar karyawan menunjukkan kinerja yang optimal banyak faktor yang perlu diperhatikan, selain faktor di atas masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja di antaranya motivasi kerja, gaya kepemimpinan, iklim kerja, komitmen organisasi dan lain sebagainya. Semua faktor tersebut pasti berpengaruh tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan ada pula yang tidak.

PT Bintang Sempurna adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa percetakan, yang didirikan sejak tahun 1989 di Jakarta dan tidak hanya berinvestasi di mesin, teknologi terkini, juga berinvestasi pada SDM yang berkualitas. PT. Bintang Sempurna harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Sehingga produktivitas dapat ditingkatkan dan sebaliknya jika kinerja karyawan menurun, ini menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas.

Kinerja yang baik tidak terlepas dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Dalam

penerapannya kompensasi lebih ditekankan untuk membuat karyawan lebih bersemangat, sehingga kinerjanya bisa meningkat sesuai dengan target yang di berikan oleh perusahaan. Apabila suatu perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya kinerja karyawan pun akan semakin tinggi, dengan demikian jelas bahwa pemberian kompensasi yang terarah akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Pemberian kompensasi pada PT Bintang Sempurna sudah baik, Gaji yang diberikan sesuai jabatan, upah lembur sesuai dengan hitungan waktu lembur per jam dan beberapa tunjangan-tunjangan lainnya. PT Bintang Sempurna selalu memperhatikan kesejahteraan karyawannya seperti diberi tunjangan-tunjangan, dan kenaikan gaji setiap periode.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja yaitu lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Lingkungan kerja yang baik juga di butuhkan dalam suatu organisasi. Lingkungan dan suasana kerja yang nyaman akan membuat seorang karyawan merasa rileks dan tenang sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Sehingga perusahaan harus sebisa mungkin menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi lingkungan kerja yang di rasa nyaman dan aman bagi karyawan, akan membuat karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat mencapai target yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting bagi PT Bintang Sempurna karena lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Selain menjadi konsep yang penting, budaya organisasi, sebagai perspektif untuk memahami perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi, memiliki keterbatasan. Karena budaya organisasi melibatkan ekspektasi, nilai, dan sikap bersama, hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok, dan proses organisasi.

Menurut Edison (2016:119) mengemukakan bahwa: “Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”.

Veithzal Rivai (2017:125) mengemukakan budaya organisasi adalah apa yang dirasakan karyawan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan. Budaya sebagai suatu pola teladan dari penerimaan dasar ketika ditemukan, atau yang dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai upaya belajar untuk mengatasi permasalahan dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup lancar untuk menjadi mempertimbangkan yang sah dan oleh karena itu, untuk mengajarkan anggota yang baru sebagai cara yang benar untuk merasa,

berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah.

Budaya organisasi pada PT Bintang Sempurna berjalan dengan baik berdasar dengan aturan-aturan yang di tetapkan , setiap bagian dalam perusahaan memiliki peran penting satu sama lainnya. Survei awal dengan melakukan pengamatan langsung di lingkungan organisasi dan dari wawancara dengan kepala produksi, PT Bintang Sempurna memiliki 74 karyawan yang terdiri dari 52 laki-laki dan 22 perempuan.

## **METODE**

Dalam penelitian ini peneliti, menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan

### **Metode Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2016:147) yang dimaksud analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain tekumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sugiyono (2018:121) mengemukakan bahwa: “Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen

yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur". Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df)= n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan alpha= 0.05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid

#### Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sugiyono (2018:122) menyatakan penelitian yang reliabel adalah: "...bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda"

Penelitian ini menggunakan metode Split Half (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pada item pernyataan yang ganjil dengan total skor pernyataan yang genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus Spearman Brown, de Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok ganjil dan genap. Sugiyono (2018:135). Rumus Spearman Brown:

$$r = (2r_{"b"}) / (1 + r_{"b"})$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

r<sub>"b"</sub> = korelasi produk moment antara belahan pertama dan kedua batas realibilitas minimal 0,7

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif untuk mengkaji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini yang

terdiri dari kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

Berikut adalah rumus yang digunakan untuk metode analisis deskriptif presentase :

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

n : Nilai yang diperoleh

N : Nilai total (skor ideal)

% : Persentase yang diperoleh

Langkah – langkah yang ditempuh dalam membuat analisis deskriptif persentase adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat tabel distribusi jawaban angket
- 2) Menentukan skor jawaban dengan ketentuan skor yang telah dipilih
- 3) Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari tiap – tiap responden.
- 4) Memasukkankan nilai tersebut ke dalam rumus

Berikut kriteria penilaian berdasarkan interval presentase :

**Tabel 3.5**  
**Kriteria Penilaian**

No.	Interval	Kriteria
1.	76% - 100%	Sangat Baik
2.	41% - 75%	Baik
3.	21% - 40%	Kurang Baik
4.	≤ 20%	Tidak baik

### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah

menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik.

#### Uji Normalitas

Ghazali (2018, 161) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan analisis uji statistik Kolmogorov-Smirnov dan analisis grafik. KolmogorovSmirnov digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan cara melihat pada baris Asymp. Sig (2-tailed).

Hasil penelitian dikatakan berdistribusi normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai Asymp. Sig (2-tailed) variabel residual berada diatas 0.05 atau 5%. Sebaliknya apabila berada dibawah 0.05 atau 5% data tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas. Analisis grafik dilihat dari jika ada data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018:107) Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi Tabel 1. *Style* dan Fungsinya

diantara variabel independen, jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel - variabel ini tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikonlinieritas dalam model regresi, dapat dilihat dari tolerance value dan variance inflation factor (VIF).

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen

lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/\text{tolerance}$ ). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikonlinieritas adalah nilai tolerance  $> 0,10$  dan sama nilai  $VIF < 10$ .

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:137). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Dasar Analisis yaitu sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) Ghazali (2018:95).

Analisis regresi linier berganda dilakukan setelah uji asumsi klasik karena memastikan terlebih dahulu apakah model tersebut tidak terdapat masalah normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai intercept/constant

X1 = Variabel Kompensasi

X2 = Variabel Lingkungan Kerja

X3 = Variabel Budaya Organisasi

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi variabel bebas

e = Standard error (tingkat kesalahan)

Uji Validitas

Dalam uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel menggunakan degree of freedom (df) = n - 2. 45 - 2 = 43 responden untuk validitas. Dimana r tabel 43 = 0,301

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel  
Kompensasi

No	R Tabel	R Hitung (5%) N=43	Kriteria
X1.1	,658	0,301	Valid
X1.2	,671	0,301	Valid
X1.3	,618	0,301	Valid
X1.4	,594	0,301	Valid
X1.5	,558	0,301	Valid
X1.6	,601	0,301	Valid
X1.7	,604	0,301	Valid
X1.8	,608	0,301	Valid

Sumber : Data Output SPSS

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel  
Lingkungan Kerja

No	R Tabel	R Hitung (5%) N=43	Kriteria
X2.1	,742	0,301	Valid
X2.2	,548	0,301	Valid
X2.3	,455	0,301	Valid
X2.4	,471	0,301	Valid
X2.5	,471	0,301	Valid
X2.6	,474	0,301	Valid
X2.7	,464	0,301	Valid
X2.8	,742	0,301	Valid
X2.9	,548	0,301	Valid
X2.10	,457	0,301	Valid

Sumber : Data Output SPSS

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya  
Organisasi

No	R Tabel	R Hitung (5%) N=43	Kriteria
X3.1	,736	0,301	Valid
X3.2	,505	0,301	Valid
X3.3	,369	0,301	Valid
X3.4	,491	0,301	Valid
X3.5	,391	0,301	Valid
X3.6	,451	0,301	Valid
X3.7	,483	0,301	Valid
X3.8	,736	0,301	Valid
X3.9	,505	0,301	Valid
X3.10	,736	0,301	Valid
X3.11	,367	0,301	Valid

Sumber: Data Output SPSS

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja  
Karyawan

No	R Hitung	R Tabel (5%) N=43	Kriteria
Y1.1	,663	0,301	Valid
Y1.2	,660	0,301	Valid
Y1.3	,419	0,301	Valid
Y1.4	,378	0,301	Valid
Y1.5	,363	0,301	Valid
Y1.6	,446	0,301	Valid
Y1.7	,443	0,301	Valid
Y1.8	,663	0,301	Valid
Y1.9	,660	0,301	Valid
Y1.10	,663	0,301	Valid

Y1.11	,660	0,301	Valid
Y1.12	,419	0,301	Valid
Y1.13	,663	0,301	Valid
Y1.14	,365	0,301	Valid

Sumber : Data Output SPSS

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item kuesioner dikatakan valid karena melebihi nilai dari r tabel.

Uji Reabilitas

Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Split Half minimal 0,8 Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Spearman Brown minimal 0,7

Kompensasi

Tabel 5

Hasil Uji Reabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,789
		N of Items	4 <sup>a</sup>
Cronbach's Alpha	Part 2	Value	,750
		N of Items	4 <sup>b</sup>
	Total N of Items		8
Correlation Between Forms			,717
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	,835
		Unequal Length	,835
Guttman Split-Half Coefficient			,835

- a. The items are: P1, P2, P3, P4.
- b. The items are: P5, P6, P7, P8.

Artinya hasil uji *split half* 0,835 dikatakan reliabel. Hasil uji *spearman brown* 0,7 dikatakan reliabel.

Lingkungan Kerja

Tabel 6

Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,717
		N of Items	5 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,724

	N of Items	5 <sup>b</sup>
	Total N of Items	10
Correlation Between Forms		,705
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	,827
	Unequal Length	,827
Guttman Split-Half Coefficient		,825

- a. The items are: R1, R2, R3, R4, R5.
- b. The items are: R6, R7, R8, R9, R10.

Artinya hasil uji split half 0,825 dikatakan reliabel. Hasil uji spearman brown 0,7 dikatakan reliabel.

Budaya Organisasi

Tabel 7

Hasil Uji Reabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,677
		N of Items	6 <sup>a</sup>
Cronbach's Alpha	Part 2	Value	,712
		N of Items	5 <sup>b</sup>
	Total N of Items		11
Correlation Between Forms			,794
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	,885
		Unequal Length	,886
Guttman Split-Half Coefficient			,880

- a. The items are: X1, X2, X3, X4, X5, X6.
- b. The items are: X6, X7, X8, X9, X10, X11.

Artinya hasil uji split half 0,880 dikatakan reliabel. Hasil uji spearman brown 0,7 dikatakan reliabel.

Kinerja Karyawan

Tabel 8

Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,697
		N of Items	7 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,805

	N of Items	7 <sup>b</sup>
	Total N of Items	14
Correlation Between Forms		,797
Spearman-Brown Equal Length		,887
Coefficient Unequal Length		,887
Guttman Split-Half Coefficient		,886

- a. The items are: Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7.
- b. The items are: Y8, Y9, Y10, Y11, Y12, Y13, Y14.

Artinya hasil uji split half 0,886 dikatakan reliabel. Hasil uji spearman brown 0,7 dikatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

1) Analisis Deskriptif Kompensasi

Tabel 9

Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Kompensasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Baik	5	11,1	11,1	11,1
	Baik	19	42,2	42,2	53,3
	Kurang Baik	16	35,6	35,6	88,9
	Tidak Baik	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

	Baik				
	Baik	24	53,3	53,3	68,9
	Kurang Baik	11	24,4	24,4	93,3
	Tidak Baik	3	6,7	6,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

kriteria Sangat Baik, 17 responden (42,2%) kriteria Baik, 16 responden (35,6%) dengan kriteria Kurang Baik, dan 5 responden (11.1%) dengan kriteria Tidak Baik.

Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Tabel 10  
Hasil Analisis Deskriptif Variabel  
Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Baik	8	17,8	17,8	17,8
	Baik	23	51,1	51,1	68,9
	Kurang Baik	11	24,4	24,4	93,3
	Tidak Baik	3	6,7	6,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh data 8 responden (17.8%) dengan kriteria Sangat Baik, 23 responden (51,1%) kriteria Baik, 11 responden (24,4%) dengan kriteria Kurang Baik, dan 3 responden (6.7%) dengan kriteria Tidak Baik.

Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

Tabel 11

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh data 7 responden (15,6%) dengan kriteria Sangat Baik, 24 responden (53,3%) kriteria Baik, responden (24,4%) dengan kriteria Kurang Baik, dan 3 responden (6.7%) dengan kriteria Tidak Baik.

Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Tabel 12

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Baik	9	20,0	20,0	20,0
	Baik	23	51,1	51,1	71,1
	Kurang Baik	12	26,7	26,7	97,8
	Tidak Baik	1	2,2	2,2	100,0

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh data 9 responden (20%) dengan kriteria Sangat Baik, 23 responden (51,1%) kriteria Baik, 12 responden (26,7%) dengan kriteria Kurang Baik, dan 1 responden (2,2%) dengan kriteria Tidak Baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Berikut dibawah ini:

Tabel 13  
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,62468047
	Absolute	,048

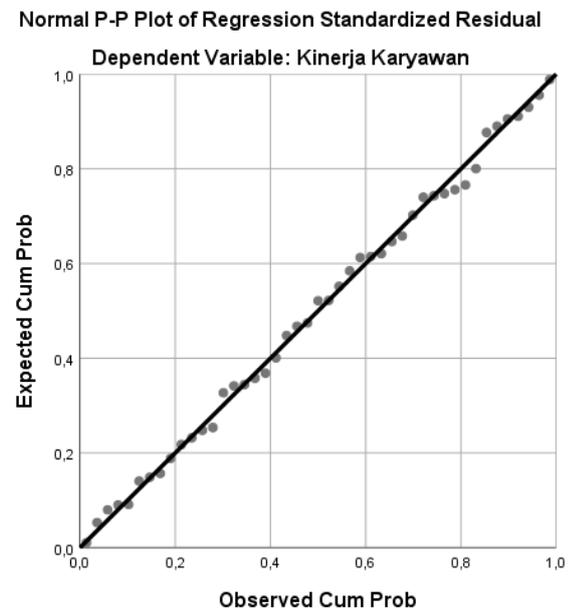
Most Extreme Differences	Positive	,048
	Negative	-,040
Test Statistic		,048
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan Uji Kolmogorov Smirnov diperoleh Asymp Signifikan sebesar 0,200 > 0,05 (5%). Artinya penelitian ini dikatakan berdistribusi normal.

Gambar 1



Sumber : Data Diolah

Dari grafik diatas, menunjukkan bahwa titik-titik atau butir-butir nilai data variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan terletak berada di garis lurus. Artinya analisis grafik di atas menunjukkan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 14  
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collin Sta Toleran
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,201	2,059	...	1,069	,291	...
	Kompensasi	,133	,116	,090	1,149	,257	,2
	Lingkungan Kerja	,634	,140	,471	4,536	,000	,1
	Budaya Organisasi	,562	,154	,437	3,657	,001	,1

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah

Untuk mengetahui model tersebut bermasalah atau tidak, jika nilai Tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10,00 maka tidak ada gejala multikolinieritas. Diketahui:

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin Watson	
				R Square	F Change	df1	df2	Sig. F Change		
1	,963 <sup>a</sup>	,927	,2719	,927	172,745	3	41	,000	1,779	

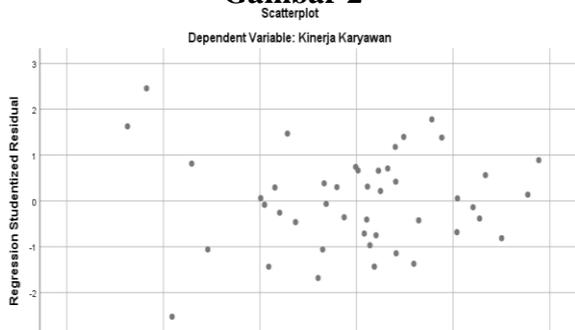
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Artinya semua variabel menunjukkan tidak ada gejala multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pad sumbu Y.

**Gambar 2**



Berdasarkan Scatterpot, maka artinya tidak ada gejala pada heteroskedastisitas

Regresi Linear Berganda

Tabel 15

Tabel Hasil Regresi Linear Berganda

Sumber : Data Diolah

Dengan mengetahui R Square sebesar 0,927. Yang artinya terdapat hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Sempurna. Jika berdasakan uji statistik yaitu uji signifikasi, diketahui nilai p –value sebesar 0,000. Artinya terdapat hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,927 artinya Tingkat hubungannya sangat kuat.

## Hasil Pengujian Parsial

Tabel 16  
Tabel Hasil Pengujian Parsial

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1. (Constant)	2,201	2,059		1,069	,291		
Kompensasi	,133	,116	,090	1,149	,257	,294	3,400
Lingkungan Kerja	,634	,140	,471	4,536	,000	,166	6,017
Budaya Organisasi	,562	,154	,437	3,657	,001	,125	7,975

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi dari C (Konstanta) sebesar Sig. = 0.000 < 0.05 yang berarti signifikan sehingga tidak dapat diabaikan dalam persamaan regresi.

Berdasarkan tabel diatas maka hasil uji parsial adalah :

1. Nilai signifikansi dari Kompensasi (X1) sebesar Sig. = 0.257 > 0.05 yang berarti tidak signifikan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. Nilai signifikansi dari Lingkungan Kerja (X2) sebesar Sig. = 0.000 < 0.05 yang berarti signifikan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. Nilai signifikansi dari Budaya Organisasi (X3) sebesar Sig. = 0.001 < 0.05 yang berarti signifikan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y)

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut; Nilai signifikansi dari Kompensasi (X1) sebesar Sig. = 0.257 > 0.05 yang berarti tidak signifikan pengaruhnya

terhadap Kinerja Karyawan (Y), Nilai signifikansi dari Lingkungan Kerja (X2) sebesar Sig. = 0.000 < 0.05 yang berarti signifikan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y), Nilai signifikansi dari Budaya Organisasi (X3) sebesar Sig. = 0.001 < 0.05 yang berarti signifikan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y), Dengan mengetahui R Square sebesar 0,927. yang artinya terdapat hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Sempurna.

Jika berdasarkan uji statistik yaitu uji signifikansi, diketahui nilai p -value sebesar 0,000. Artinya terdapat hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,927 artinya Tingkat hubungannya sangat kuat.

Kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bintang Sempurna. Hal ini menunjukkan apabila suatu perusahaan dapat melaksanakan program kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan baik tentunya kinerja karyawan pun akan semakin tinggi.

Dalam penelitian ini, penulis juga memberikan saran kepada PT. Bintang Sempurna hendaknya lebih meningkatkan upah karyawan secara menyeluruh supaya dirasa adil oleh semua karyawan dan lebih sering melakukan pelatihan-pelatihan kepada karyawan supaya ketrampilan karyawan lebih meningkat. Bagi karyawan PT Bintang Sempurna hendaknya lebih menyeimbangkan kualitas barang dengan kuantitas barang yang

mereka kerjakan supaya membantu perusahaan meraih target produksi yang ditargetkan dengan kualitas produk yang baik. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya lebih mengembangkan variable penelitian kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan, dengan cara melakukan kombinasi dengan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan agar menambah khasanah penelitian dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Satria, A. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan [http://repository.ump.ac.id/3790/3/BAB%20II\\_ADITYA%20SATRIA%20NANDA\\_MANAJEMEN%2717.pdf](http://repository.ump.ac.id/3790/3/BAB%20II_ADITYA%20SATRIA%20NANDA_MANAJEMEN%2717.pdf) (diakses tanggal 28 April 2020)
- Johanariah, J. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Gembira Loka Yogyakarta. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/2153/3/BAB%202.pdf> (diakses tanggal 4 Mei 2020) Miller, D. & Friesen, P.H. (1983). Strategy-Making and Environment. *Strategic Management Journal*, 4, 221–31.
- Ariani, Misna. 2017. Kepemimpinan, Komitmen, dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Sumreicon Balikpapan). *Jurnal GeoEkonomi ISSN-Elektronik (e): 2503-4790 | ISSN-Print (p): 2086-1117* <http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi> (diakses tanggal 3 Mei 2020)
- Nasution. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. <http://repository.unpas.ac.id/45247/4/6%20BAB%20II%20refisi.pdf>
- Ariska, D. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. [http://repository.ump.ac.id/7547/3/BAB%20II\\_DENI%20ARISKA\\_MANAJEMEN%2718.pdf](http://repository.ump.ac.id/7547/3/BAB%20II_DENI%20ARISKA_MANAJEMEN%2718.pdf) (diakses tanggal 2 Mei 2020)
- Nazar, S. 2019. Pengaruh Keragaman Produk dan Store Atmosphere Terhadap Kepuasan Konsumen pada Distro Heaven. <http://repository.unpas.ac.id/41556/6/BAB%20III.pdf> (diakses tanggal 2 Mei 2020)

#### PROFIL SINGKAT

Penulis bernama Uniqe Meita Rani, lahir di Jakarta, 23 Mei 1996, berstatus sebagai mahasiswa IBM-ASMI angkatan 2016, Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penulis bernama Saul M. J. Lumentah, bertempat lahir di kamanga, 2 Juni 1965, status telah menikah. Pendidikan terakhir S2 Magister management, bidang marketing, pekerjaan dosen di IBM-ASMI. Beralamat di Jl. Cempaka Putih Tengah XV No. 18 Cempakah Putih Jakarta Pusat.