

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

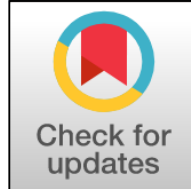
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

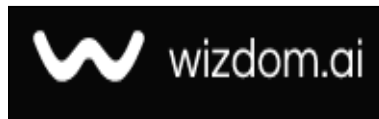
How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact ^(*)



Save this article to Mendeley



^(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Boosting Employee Performance through Culture, Compensation, and Motivation in Indonesia

Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Budaya, Kompensasi, dan Motivasi di Indonesia

Rani Rahmawati, ranirahmawati@umsida.ac.id, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Hasan Ubaidillah, ubaid@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

In the context of today's advanced economic development, companies aim to create jobs and improve the economy. This study examines the influence of organizational culture, compensation, and work motivation on employee performance at PT. Romi Violeta, a furniture company. Despite extensive research on employee performance determinants, the specific impacts of these factors within the Indonesian furniture industry remain underexplored. This study addresses this gap by utilizing a quantitative method with a sample of 133 employees selected through purposive sampling. Data analysis was performed using multiple linear regression with SPSS version 22. The findings reveal that organizational culture, compensation, and work motivation each positively affect employee performance. Furthermore, when considered together, these factors significantly enhance employee performance. Among them, compensation is the most dominant factor due to the substantial impact of adequate wages on optimizing employee performance. These results suggest that fostering a strong organizational culture, providing fair compensation, and enhancing work motivation are crucial strategies for improving employee performance in similar industrial contexts.

Highlight:

Positive Impacts: Organizational culture enhances employee performance.

Dominant Factor: Compensation most influences employee performance.

Combined Effect: Culture, compensation, and motivation jointly boost performance.

Keyword: Organizational Culture, Compensation, Work Motivation, Employee Performance, Quantitative Analysis

Published date: 2024-05-03 00:00:00

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) yakni salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan yang merupakan kunci untuk perkembangan perusahaan terutama pada perusahaan mebel PT. Romi Violeta. Dengan Tercapainya tujuan perusahaan tidak akan terlepas dari faktor karyawan yang di harapkan dapat memiliki prestasi dan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya [1].

PT. Romi Violeta merupakan salah satu perusahaan mebel di Indonesia, dengan spesialisasi produk yang bergerak di bidang rotan dan kayu. Perusahaan ini didirikan untuk memenuhi kebutuhan konsumen dalam hal furniture, seperti penyediaan kursi, meja dan lain lain. Dengan tumbuh dan berkembangnya bisnis mebel, PT. Romi Violeta terus berusaha memperbaiki diri dengan cara meningkatkan kualitas produk dan tentunya menciptakan serta memiliki kinerja karyawan yang optimal. Setiap perusahaan harus menciptakan suatu budaya organisasi yang positif, agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Sebaliknya jika budaya yang diciptakan oleh perusahaan kurang baik maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan [2]. Pada PT. Romi Violeta ini memiliki budaya organisasi yang kurang baik. Yakni banyak dari kalangan karyawan yang datang serta pulang tidak tepat waktu, hal ini dapat dilihat dari absensi perusahaan. Sikap tersebut membuat kebiasaan dan menjadi budaya yang ada dikalangan karyawan, sehingga berpengaruh pula terhadap kinerjanya. Kompensasi yang diberikan juga menjadi pengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini dikemukakan oleh [3] Dikarenakan dengan pemberian kompensasi yang sebanding dengan kinerja karyawan pada perusahaan akan membuat karyawan bekerja dengan maksimal. Kompensasi dibagi menjadi dua jenis yakni kompensasi finansial yang berupa gaji, tunjangan, insentif dan kompensasi non finansial yang berupa benefit dan services [4]. Pada perusahaan PT. Romi Violeta ini terdapat permasalahan yang terkait dengan kompensasi finansial yakni kurangnya pemberian bonus pada karyawan yang melakukan lembur. Pemberian bonus ini merupakan kebijakan yang diberikan perusahaan pada karyawan. dipercaya sebagai penumbuh semangat dalam melakukan pekerjaan, yang dapat menimbulkan Kompensasi kinerja seseorang lebih optimal dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Motivasi bersumber dari 2 faktor, yakni internal dan eksternal. Menurut [5] faktor internal yaitu motivasi yang bersumber dari dalam diri sendiri, sedangkan faktor eksternal biasanya timbul akibat adanya pengaruh dari luar untuk melakukan tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan. Motivasi merupakan bentuk dorongan dari perusahaan yang diberikan pada karyawan untuk bekerja secara optimal [6]. Menurut [7] menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dukungan dari perusahaan dapat menambah keyakinan serta motivasi bagi karyawan untuk menambah dan meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan [8] dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian [9] digunakan pendekatan asosiatif, Ini menjadi celah untuk dikembangkan pada penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif sehingga diketahui besarnya kontribusi variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian [10] yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pramubakti di IAIN Palopo secara langsung. Ini menjadi celah peneliti yang bisa dikembangkan pada penelitian ini dikarenakan jika respondennya ialah seluruh pegawai yang bekerja pada Pramubakti di IAIN Palopo

Pada penelitian [11] dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. Pada peneliti [12] menyatakan bahwa dalam penelitiannya yang Membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menjadi celah penelitian yang dapat dikembangkan pada penelitian ini dikarenakan jika pengambilan populasi sampelnya lebih banyak.

Dengan demikian, dari hasil penelitian yang terkait dengan kinerja karyawan, peneliti menemukan celah atau gap penelitian yang menggunakan Eviden gap. Eviden gap ini merupakan kesenjangan yang ada dalam bukti penelitian. Peneliti terdahulu menemukan titik kesenjangan dan hasil yang tidak konsisten antara fenomena dengan bukti dari lapangan yang ditemukan mengenai analisis budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Di lihat dari latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, fenomena, dan teori yang sudah di kemukakan oleh penulis, maka disini penulis tertarik untuk memilih objek penelitian pada karyawan perusahaan. Dikarenakan peneliti ingin membuktikan lebih jelas dari penelitian terdahulu mengenai analisis budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan jumlah populasi dan pengambilan sampel yang akan dilakukan pada karyawan perusahaan PT. Romi Violeta.

Rumusan Masalah: Adanya faktor Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mebel PT. Romi Violeta

Pertanyaan Penelitian:

1. Bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Mebel ?

2. Bagaimana kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Mebel ?

3. Bagaimana motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Mebel ?

4. Bagaimana budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama - sama mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Mebel ?

Kategori SDGs: Sesuai dengan kategori SDGs yang diterapkan pada poin ke-8, hal ini menyatakan bahwa meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan nilai tambah dari produk baru dengan menciptakan budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Literature Review

Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan dapat berpengaruh besar pada kinerja. Seperti yang dikemukakan oleh (Peters dan Waterman, 2018) budaya organisasi yaitu sikap dasar organisasi yang membuat keyakinan, norma dan nilai - nilai bersama yang menjadi karakteristik tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. [13] menyatakan bahwa budaya organisasi yang optimal dan positif tentu dapat menjadi kekuatan yang mampu mengarahkan perilaku karyawan pada pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja yang diberikan. Dalam mencari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh karyawan. Sehingga budaya organisasi

yang ada pada perusahaan bisa menjadi kuat dan dipahami sesuai dengan nilai - nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan karyawan. Pada budaya organisasi ini terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan [14] mencakup :

a. inovasi dan berani mengambil resiko dalam pekerjaan : karyawan didorong untuk bekerja secara inovatif dengan diiringi keberanian dalam mengambil resiko pekerjaan.

b. berorientasi pada tim : hasil kerja antar kelompok atau tim yang dilakukan karyawan yang ada pada perusahaan. Dengan tujuan agar mencapai hasil yang optimal.

c. Memberikan perhatian dalam menghadapi permasalahan yang ada : setiap karyawan mampu menyelesaikan permasalahan yang ada dalam pekerjaan.

Kompensasi

Selain budaya organisasi menjadi faktor perkembangan kinerja karyawan, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan sangatlah berpengaruh. Adapun menurut [15] Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan. Pernyataan ini sama dengan pendapat [16] kompensasi ialah segala sesuatu apapun yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang berhubungan dengan hasil kerjanya yang diberikan kepada perusahaan pada periode tertentu. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, disebabkan dapat memacu semangat para pekerja untuk meningkatkan kinerja mereka lebih maksimal. Dalam mencari pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari karyawan dapat memenuhi kebutuhan secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya [17]. Namun tentu saja karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan. Adapun indikator yang mempengaruhinya mencakup :

a. Upah : upah yang diberikan pada karyawan atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu lembur yang dilakukan dan dibayarkan per jam.

Fasilitas : perusahaan menyediakan fasilitas yang digunakan oleh karyawan untuk menunjang pekerjaan.

Bonus : kompensasi tambahan yang diberikan pada karyawan ketika perusahaan mendapatkan keuntungan.

Motivasi kerja

Memberikan motivasi yang tinggi bagi karyawan adalah hal yang penting agar meningkatkan kinerja mereka. Sehubungan dengan pernyataan tersebut [18] mengemukakan motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan serta mendukungnya perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Selain itu dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam ruang lingkup pekerjaannya. Dalam mencari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yakni adanya hubungan positif antar motivasi kerja dan prestasi dengan pencapaian kinerja. Yang artinya pimpinan manajer dan karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi untuk mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Selain bentuk dorongan dari perusahaan terdapat indikator motivasi [19] yang mencakup :

- a. tanggung jawab : setiap karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.
- b. prestasi kerja : setiap karyawan melakukan pekerjaan dengan sebaik – baiknya dengan tujuan mendapatkan prestasi dalam bekerja.
- c. daya pendorong : perusahaan memberikan dorongan pada setiap karyawan agar mengoptimalkan kinerjanya.

Kinerja Karyawan

Menurut [20] menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut [21] merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Terdapat indikator kinerja karyawan mencakup :

- a. Kualitas : perusahaan melihat kualitas karyawan melalui hasil kerja yang dilakukan karyawan untuk perusahaan.
- b. Ketepatan Waktu : setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- c. Hubungan antar karyawan : hubungan antar karyawan yang terjalin dengan baik akan membuat dan meningkatkan kinerja yang optimal.

Metode

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang menggunakan data sekunder yang diperoleh dari perusahaan. Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian yakni menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik, serta melakukan pengujian hipotesis. Tujuannya agar mendapatkan hasil atau gambaran secara menyeluruh antar variabel satu dengan lainnya. Dalam teknik analisis pada penelitian ini menggunakan pengolahan data SPSS versi 22. Variabel independen yang terdapat dalam penelitian yaitu Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Motivasi kerja. Kemudian variabel dependen dalam penelitian yakni Kinerja Karyawan.

Lokasi penelitian ini dilakukan pada karyawan perusahaan PT. Romi Violeta yang ada di Jl. Kesatrian, sono, sidokerto, kec. Buduran, kabupaten Sidoarjo. Dari populasi yang ada pada perusahaan yang berjumlah 200 orang, maka pengambilan sampel penelitian ini sebanyak 100 orang. Pengambilan sampel yakni menggunakan rumus slovin. Rumus slovin digunakan untuk menghitung jumlah sampel.

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah Sampel
N = Jumlah populasi
e² = Presentasi kesalahan yang ingin ditolerir (digunakan sebesar 5%)

Diketahui

$$N = 200$$

$$e = 5\% (0,5)$$

$$n = \frac{200}{1+200.5\%^2} = \frac{200}{1+0,5} = \frac{200}{1,5} = 133,33 = 133$$

Figure 1.

Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampling purposive yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu [16]. Pada penelitian ini kriteria responden adalah status karyawan dan usia karyawan. Status karyawan yang digunakan yaitu karyawan kontrak. Sedangkan usia karyawan pada perusahaan telah ditentukan yakni 20-35 tahun. Pengambilan sampel dengan Sampling Purposive dikarenakan peneliti hanya mengambil dari karyawan kontrak atau karyawan tidak tetap yang mendapatkan upah dan insentif bonus pada saat melakukan lembur. Metode pengukuran pada kuesioner ini menggunakan skala likert. Dengan

menggunakan skala likert, maka variabel akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. Jawaban dari setiap item mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai tidak setuju dengan pilihan 1. Sangat tidak setuju, 2. Tidak setuju, 3. Netral, 4. Setuju, 5. Sangat setuju.

Definisi Operasional

- a. Definisi Budaya Organisasi (X1) merupakan kebiasaan atau aturan dari perusahaan yang harus diikuti oleh seluruh karyawan dengan tujuan agar meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal.
- b. Definisi Kompensasi (X2) merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh [12] yang menjelaskan kompensasi tersebut dapat berupa penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan. Imbalan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja yang diberikan pada perusahaan bertujuan agar karyawan terus meningkatkan kinerjanya.
- c. Definisi Motivasi Kerja (X3) merupakan dorongan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar tetap berusaha dan giat untuk melakukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, jika motivasi yang diberikan oleh perusahaan sangat tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- d. Definisi Kinerja Karyawan (Y) adalah perilaku yang dilakukan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan tujuan mendapatkan hasil yang maksimal.

Indikator Variabel Penelitian

Budaya Organisasi (X1), menurut pendapat [15] indikator pada budaya organisasi mencakup :

- a. karyawan dapat memperhatikan resiko yang akan terjadi ketika mengambil sebuah inovasi dalam pekerjaan.
- b. Kegiatan kerja dapat dilakukan secara tim dan mendukung kerja sama, tidak hanya dilakukan secara individu.
- c. Setiap karyawan diharuskan agar dapat mencari solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang ada dalam pekerjaan nya.

Kompensasi (X2), menurut pendapat [17] indikator pada kompensasi ini mencakup :

- a. Upah yang diberikan pada karyawan yang melakukan lembur dengan tujuan untuk balas jasa atas kinerja yang mereka berikan pada perusahaan.
- b. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- c. Insentif bonus yang diberikan kepada karyawan ketika perusahaan mendapatkan keuntungan lebih besar.

Motivasi Kerja (X3), menurut pendapat [20] indikator pada motivasi kerja mencakup :

- a. Setiap karyawan harus memiliki tanggung jawab pribadi atas pekerjaan yang dilakukan.
- b. Melakukan pekerjaan dengan sebaik baiknya hingga karyawan tersebut memiliki prestasi dan diapresiasi oleh perusahaan.
- c. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan berupa daya dorong pada karyawan agar meningkatkan kinerja para karyawannya.

Kinerja Karyawan (Y), menurut pendapat [22] indikator pada motivasi kinerja mencakup :

- a. Kualitas kerja karyawan diukur dari kesempurnaan tugas yang diberikan perusahaan
- b. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan dan memaksimalkan waktu untuk aktivitas lain.
- c. Komunikasi yang baik antar karyawan diperlukan pada suatu perusahaan agar terjalin kerja sama yang baik, sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan optimal.

A. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir dapat disimpulkan dalam model penelitian sebagai berikut :

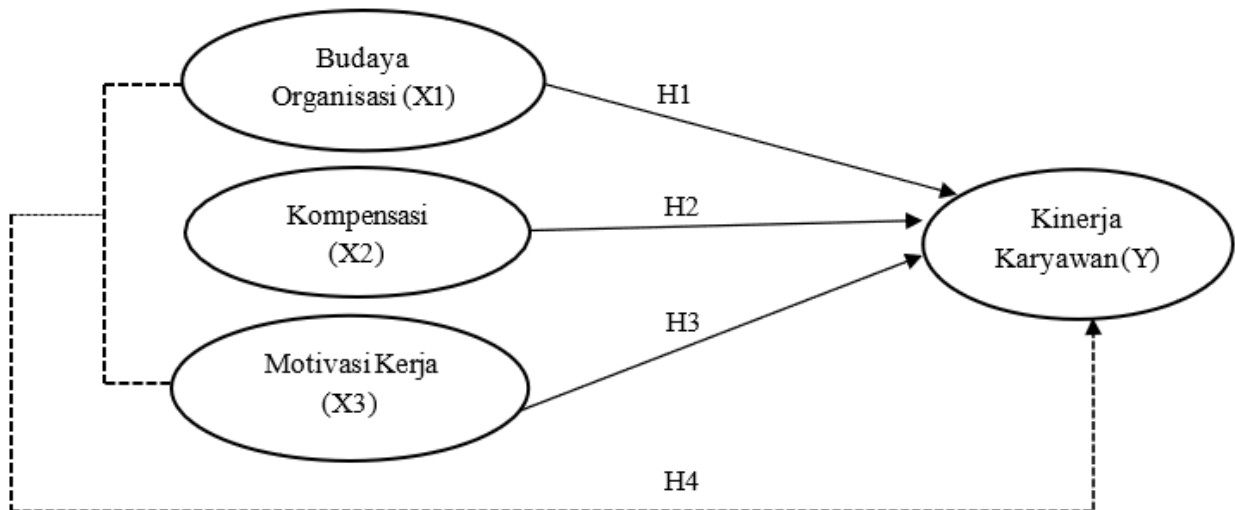


Figure 2.

B. Hipotesis

H1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Romi Violeta

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Romi Violeta

H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Romi Violeta

H4 : budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama - sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Romi Violeta

Hasil dan Pembahasan

HASIL

Teknik analisis data :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. (Ghozali,2018). Validitas mengacu pada sejauh mana suatu penelitian benar - benar mengukur apa yang dimaksud untuk diukur. Data dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dengan syarat atau taraf signifikansi >0,05.

Uji Validitas				
Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,778	0,170	Valid
	X1.2	0,783		Valid
	X1.3	0,616		Valid
	X1.4	0,593		Valid
	X1.5	0,778		Valid
	X1.6	0,783		Valid
	X1.7	0,445		Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,823		Valid
	X2.2	0,907		Valid
	X2.3	0,835		Valid
	X2.4	0,830		Valid
	X2.5	0,726		Valid

	X2.6	0,823	Valid
	X2.7	0,291	Valid
	X2.8	0,907	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,772	Valid
	X3.2	0,846	Valid
	X3.3	0,760	Valid
	X3.4	0,673	Valid
	X3.5	0,681	Valid
	X3.6	0,772	Valid
	X3.7	0,846	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,862	Valid
	Y.2	0,756	Valid
	Y.3	0,756	Valid
	Y.4	0,641	Valid
	Y.5	0,659	Valid
	Y.6	0,862	Valid
	Y.7	0,550	Valid
	Y.8	0,726	Valid

Table 1.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengacu pada seberapa konsisten hasil penelitian saat diulang dengan cara yang sama. Variabel dikatakan konsisten apabila nilai Cronbach's Alpha >0,06.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0.804	Reliabel
X2	0.910	Reliabel
X3	0.878	Reliabel
Y	0.870	Reliabel

Table 2.

3. Uji Normalitas

Data akan dinyatakan berdistribusi normal apabila membentuk garis kurva yang simetris dan sebaran data membentuk titik yang mendekati garis diagonal pada grafik. Pengujian data bisa menggunakan Plot of Regression Standardized Residual, (Ghozali, 2017). Uji statistik yang dipergunakan yaitu uji statistik non parametric one Kolmogorov Smirnov. Yang menyatakan ketika angka probabilitas $\alpha = 0,05$ bisa dipastikan bahwa variabel tidak tersebar secara normal, begitu sebaliknya apabila angka Monte Carlo Sig. (2-tailed) $> \alpha = 0,05$ dipastikan variabel tersebut tersebar secara normal. Apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 atau dismbolkan dengan nilai $p > 5\%$ maka data memiliki distribusi normal pada uji Monte Carlo Sig. (2-tailed) 0,304 lebih besar dari 0,05

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Unstandardized Residual			
N			133
Normal Parametersa,b	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,87067240
Most Extreme Differences	Absolute		,083
	Positive		,063
	Negative		-,083
Test Statistic			,083
Asymp. Sig. (2-tailed)			,027c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,304d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,293
		Upper Bound	,316

Table 3.

Dari hasil olah data diatas dapat dilihat dari nilai Sig pada kolom Kolmogorov-Smirnov >0,05. Maka data berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari (0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multi kolinearitas atau tidak terjadi multikolinieritas, (Ghozali 2017).

Coefficients ^a								
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	sig.	Tolerance	VIF	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,636	1,538		3,014	,003		
	Budaya Organisasi (X1)	,214	,056	,189	3,792	,000	,667	1,500
	Kompensasi (X2)	,338	,050	,433	6,818	,000	,413	2,421
	Motivasi Kerja (X3)	,386	,064	,383	6,024	,000	,411	2,433

Table 4.

Masing - masing dari variabel penelitian ini memiliki nilai VIF untuk variabel budaya organisasi sebesar 1.500 (<10), variabel kompensasi sebesar 2.421 (<10), variabel motivasi kerja sebesar 2.433 (<10). Berdasarkan hasil olah data tersebut, maka dinyatakan variabel yang digunakan tidak mengalami korelasi antar variabel sehingga terbebas dari masalah multikolinearitas.

5. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
		R Square	Adjusted R Square	Change Statistics		Durbin Watson
Model	R			df1	df2	
1	,886a	0,785	0,780	3	129	1,828

Table 5.

Adapun nilai standart yang digunakan dalam suatu penelitian dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai Durbin Watson di bawah 5 (Ghozali, 2018). $1,828 < 5$ maka disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

6. Uji Parsial (t)

Uji parsial (uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh masing - masing variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Syarat uji yang dilakukan dilihat dari nilai signifikan <0,05 untuk mengetahui bahwa terdapat pengaruh dari variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Coefficients ^a								
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,636	1,538		3,014	,003		
	Budaya Organisasi (X1)	,214	,056	,189	3,792	,000	,667	1,500
	Kompensasi (X2)	,338	,050	,433	6,818	,000	,413	2,421
	Motivasi	,386	,064	,383	6,024	,000	,411	2,433

	Kerja (X3)						
--	------------	--	--	--	--	--	--

Table 6.

7. Uji Simultan (F)

Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2016), Jika nilai signifikan $F < 0,05$ yaitu $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel independent/bebas dan interaksinya memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat. Syarat kedua $F_{hitung} > F_{tabel}$.

ANOVAa						
Model	Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1691,100	3	563,700	157,423	,000b
	Residual	461,923	129	3,581		
	Total	2153,023	132			

Table 7.

Berdasarkan hasil olah data diatas menunjukkan $F_{hitung} X_1 = F_{tabel}$ dengan $df = 133 - K - 1 =$

$133 - 3 - 1 = 129$, tabel F statistik 129 adalah $= 2,67$. Maka $157,423 > 2,70$ sehingga hipotesis diterima, X berpengaruh secara simultan terhadap Y

8. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficientsa								
Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,636	1,538		3,014	,003		
	Budaya Organisasi (X1)	,214	,056	,189	3,792	,000	,667	1,500
	Kompensasi (X2)	,338	,050	,433	6,818	,000	,413	2,421
	Motivasi Kerja (X3)	,386	,064	,383	6,024	,000	,411	2,433

Table 8.

Dari persamaan tersebut, nilai konstanta adalah 4,636 Hal ini menunjukkan bahwa, jika nilai variabel X_1 , sama dengan nol, maka variabel Y sebesar 4,636

1) Dari persamaan tersebut, nilai konstanta adalah 4,636 Hal ini menunjukkan bahwa, jika nilai variabel X_1 , sama dengan nol, maka variabel Y sebesar 4,636

2) Nilai koefisien regresi dari variabel X_1 sebesar 0,214, menunjukkan besaran pengaruh X_1 terhadap Y, koefisiensi regresi linear bertanda positif yang menunjukkan X_1 berpengaruh searah terhadap Y yang berarti setiap peningkatan nilai satu pada X_1 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,214

3) Nilai koefisien regresi dari variabel X_2 sebesar 0,338, menunjukkan besaran pengaruh X_2 terhadap Y, koefisiensi regresi linear bertanda positif yang menunjukkan X_2 berpengaruh searah terhadap Y yang berarti setiap peningkatan nilai satu pada X_2 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,338

4) Nilai koefisien regresi dari variabel X_3 sebesar 0,386, menunjukkan besaran pengaruh X_3 terhadap Y, koefisiensi regresi linear bertanda positif yang menunjukkan X_3 berpengaruh searah terhadap Y yang berarti setiap peningkatan nilai satu pada X_3 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,386

9. Uji Korelasi Berganda

Model Summaryb					
		R Square	Adjusted R Square	Change Statistics	Durbin Watson

Model	R			df1	df2	
1	,886a	0,785	0,780	3	129	1,828

Table 9.

Nilai korelasi berganda menunjukkan nilai 0,886 atau 88,6% yang artinya keeratan hubungan variabel bebas dan terikat sebesar 88,6% yang artinya nilai R tabel tersebut dikatakan positif dan menandakan bahwa adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang cukup kuat dikarenakan nilainya lebih dari 50%.

10. Uji Determinasi Berganda

Model Summary ^b						
		R Square	Adjusted R Square	Change Statistics		Durbin Waston
Model	R			df1	df2	
1	,886a	0,785	0,780	3	129	1,828

Table 10.

Presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R Square) sebesar 0,780 atau sebesar 78,0%. Hal ini menunjukkan besar pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 78,0%, sedangkan sisanya 22% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji yang telah diolah menggunakan software SPSS, dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Terdapat pengaruh antara variabel X1 Budaya Organisasi terhadap variabel Y Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji persial, menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima yang menandakan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Romi Violeta. Artinya budaya organisasi yang ada telah diterapkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Indikator inovasi dan berani mengambil resiko pada variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan karena mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara inovatif dengan diiringi keberanian dalam mengambil resiko pekerjaan yang ada. Indikator berorientasi pada tim yang ada pada variabel budaya organisasi ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena hasil kerja tim yang dilakukan oleh karyawan dapat mencapai hasil yang lebih optimal. Dan indikator memberikan perhatian dalam menghadapi permasalahan pada variabel budaya organisasi mampu membuat karyawan menyelesaikan permasalahan yang ada dalam perusahaan dengan cepat dan dengan solusi yang tepat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [7] menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pada penelitian lain (J. J. F. M. Muis ras muhammad) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh antara variabel X2 Kompensasi terhadap variabel Y Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji persial, menunjukkan bahwa hipotesis H2 diterima yang menandakan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Romi Violeta. Perusahaan memberikan kompensasi pada karyawan dalam bentuk upah, fasilitas dan bonus. Pemberian kompensasi berupa upah ini mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Dibuktikan dengan hasil kerja yang baik dan tepat waktu. Didukung adanya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang pekerjaan karyawan, sehingga kinerja karyawan akan semakin optimal.

ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Z. F. R. A. Marnisah Luis) yang menyatakan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. Penelitian lain yang dilakukan oleh [11] menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA

Terdapat pengaruh antara variabel X3 motivasi kerja terhadap variabel Y Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji persial, menunjukkan bahwa hipotesis H3 diterima yang menandakan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Romi Violeta. Artinya motivasi kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan mampu mendorong serta meningkatkan kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan karena memiliki hubungan searah yang mana apabila pengelolaan motivasi kerja pada perusahaan Romi Violeta baik, dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [12] yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas sosial Kabupaten Jember.

Terdapat pengaruh antara variabel Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan, menunjukkan bahwa hipotesis H4 diterima yang menunjukkan variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Romi Violeta. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi telah diterapkan sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan, pemberian kompensasi berupa upah, fasilitas, dan bonus sesuai dengan hasil kinerja karyawan, serta motivasi kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan mampu menjadi dorongan dalam semangat kerja karyawan. Sehingga, budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan, 1) adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, 2) adanya pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan, 3) adanya pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, 4) adanya pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Dari variabel variabel yang digunakan dalam penelitian ini, variabel (Kompensasi) yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dikarenakan pada variabel kompensasi terdapat indikator upah yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Terbukti dari pemberian upah yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih optimal. Salah satu nya dengan penyelesaian pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

References

1. L. T. V. E. N. F. M. A. D. N. D. J. Jojok, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono," *Manajemen dan Organisasi*, vol. 12, no. 2, pp. 99-108, Aug. 2021.
2. E. Yeheskia, "Jurnal - Erlin Yeheskia 17121310," unpublished.
3. S. A. Subang Korespondensi and O. Arifudin, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT.GM)," vol. 3, no. 2, 2019, doi: 10.31955/mea.vol3.iss2.pp18.
4. M. Ekhsan and P. S. Manajemen, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Optimal Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, vol. 13, no. 1, p. 1, 2019.
5. J. J. F. M. Muis Ras Muhammad, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 1, pp. 1-25, 2018.
6. K. M. A. D. Sapar, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 7, no. 2, pp. 179-192, Oct. 2022.
7. P. Hasyim and N. Nuridin, "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAO Indonesia," *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, vol. 8, no. 2, Jul. 2020, doi: 10.35137/jmbk.v8i2.422.
8. A. Rivai, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3, no. 2, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i2.5291.
9. S. Tinggi, I. Ekonomi, A.-W. Sibolga, A. S. Dwianto, and P. Purnamasari, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jael Indonesia," *Jurnal Ekonomi Ekonomi Syariah*, vol. 2, no. 2, 2019.
10. P. Motivasi, D. Disiplin, S. Farisi, J. Irnawati, and M. Fahmi, "Kinerja Karyawan," unpublished.
11. N. Qomariah and A. H. Hafidzi, "Risky Nur Adha," *Jurnal Penelitian Ipteks*, vol. 4, no. 1, pp. 1-10, 2019.
12. Z. A. F. Lukito Hendra, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi," *Ekonomi dan Manajemen*, vol. 5, no. 2, pp. 335-350, May 2019.
13. Z. F. R. A. Marnisah Luis, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya," *Manajemen Profesi*, vol. 2, no. 1, pp. 27-39, Jan. 2021.
14. U. Saprudin, "Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang," *Jurnal Madani*, vol. 1, no. 1, pp. 267-286, 2018.
15. S. C. E. Retno Mei, "Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada Karyawan Sicilian Pizza Cabang Tulungagung," *Ilmu Administrasi dan Manajemen*, vol. 3, no. 1, pp. 11-18, 2020.
16. S. S. T. Hidayat Rahmat, "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia," *Ilmu Manajemen*, vol. 8, no. 1, pp. 15-22, Mar. 2020.
17. A. Afandi and S. Bahri, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3, no. 2, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i2.5044.
18. A. Hustia, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

Perusahaan WFO Masa Pandemi," Jurnal Ilmu Manajemen, vol. 10, no. 1, p. 81, Dec. 2020, doi: 10.32502/jimn.v10i1.2929.

19. S. A. S. Hariyadi Ahmad, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus," STIE Semarang, vol. 11, no. 1, pp. 52-65, Feb. 2019.
20. A. F. Jayanti and R. T. Hardaningtyas, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Work Family Conflict Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Puskesmas Dinoyo)," Riset, Jurnal Prodi Manajemen Fakultas Manajemen Unisma, vol. 12, no. 2, pp. 1-10, 2023.
21. Y. Soejarminto and R. Hidayat, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang," Ikraith-Ekonomika, vol. 6, no. 1, pp. 22-32, 2022, doi: 10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465.