



Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di MEC (*Mastin Education Center*)

Umi Salamah ^{1*}, Rian Fahrijin ², Bangun Putra Prasetya ³

¹⁻³ Universitas Widya Mataram, Indonesia

Email : umi1029uss@gmail.com ¹, fahrijinrian@gmail.com ²

Alamat : Jl. Tata Bumi Selatan, RT.06/RW.08, Banyuraden, Kapanewon Gamping, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55293

Korespondensi penulis : umi1029uss@gmail.com *

Abstrac, *This study investigates how compensation and organizational culture impact employee performance at Mastin Education Center (MEC). Employee performance is critical to achieving organizational goals, especially in the era of globalization and increasing competition. Therefore, this study is based on this understanding. This study used a quantitative method with a survey design, and used a saturated sampling technique for every ten MEC workers. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression using IBM SPSS Statistic 26. The t-test results showed that compensation (significance value 0.235) did not significantly affect employee performance. In contrast, organizational culture (significance value 0.001) had a positive impact. The F test results show that compensation and organizational culture simultaneously affect employee performance (significance value 0.005). An Adjusted R Square value of 0.800 indicates that these two factors can explain 80 percent of the variation in employee performance. Other factors not included in this study influence the remaining variation. These findings suggest that improving organizational culture and updating the compensation system are critical to improving employee performance.*

Keywords: *Employee Performance, Organizational Culture, MEC, Quantitative Research, Salary*

Abstrak, Studi ini menyelidiki bagaimana kompensasi dan budaya organisasi berdampak pada kinerja karyawan di Mastin Education Center (MEC). Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, terutama di era globalisasi dan persaingan yang semakin meningkat. Oleh karena itu, studi ini dilandasi oleh pemahaman ini. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei, dan menggunakan teknik sampling jenuh untuk setiap sepuluh pekerja MEC. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda menggunakan IBM SPSS Statistic 26. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi (nilai signifikansi 0,235) tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Sebaliknya, budaya organisasi (nilai signifikansi 0,001) memberikan dampak yang positif. Hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (nilai signifikansi 0,005). Sebuah nilai Adjusted R Square sebesar 0.800 menunjukkan bahwa dua faktor tersebut dapat menjelaskan 80 persen variasi kinerja karyawan. Faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini mempengaruhi sisa variasi. Temuan ini menunjukkan bahwa meningkatkan budaya organisasi dan memperbarui sistem kompensasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaji, Kinerja Karyawan, MEC, Penelitian Kuantitatif.

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif menuntut organisasi untuk terus meningkatkan efektivitas internalnya. Salah satu aspek terpenting dalam proses ini adalah kinerja karyawan. Pegawai yang menunjukkan kinerja optimal tidak hanya membantu organisasi mencapai tujuannya, tetapi juga membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menjadi hal yang krusial, terutama berkaitan dengan kompensasi dan budaya organisasi.

Kompensasi yang layak sering kali dikaitkan dengan peningkatan produktivitas. Gaji yang sesuai tidak hanya mendorong semangat kerja, tetapi juga memengaruhi loyalitas dan kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Namun, kompensasi bukan satu-satunya faktor yang berperan. Budaya organisasi juga memiliki peranan penting. Ketika perusahaan membangun budaya yang inklusif, positif, dan mendukung, karyawan cenderung merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan kontribusi lebih besar terhadap organisasi.

Perusahaan yang berhasil mencapai tujuannya adalah mereka yang mampu memadukan seluruh faktor produksi secara optimal. Aktivitas bisnis membutuhkan dukungan dari berbagai sumber daya seperti alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian. Karyawan merupakan salah satu elemen terpenting dalam struktur tersebut, karena mereka berkontribusi langsung terhadap pencapaian keuntungan dan pertumbuhan perusahaan. Tanpa peran aktif dan kemampuan mereka, tujuan bisnis tidak akan tercapai secara efektif (Apriliansyah, 2018).

Kinerja karyawan juga dapat dimaknai sebagai suatu bentuk perilaku kerja yang bertujuan menghasilkan produk, layanan, atau ide dalam rangka mendukung pencapaian target organisasi. Riniwati (2016) menyatakan bahwa penilaian terhadap kinerja merupakan bagian dari proses manajerial yang penting, karena dapat membantu perusahaan dalam menyesuaikan strategi dan ekspektasi kerja. Di sisi lain, Kasmir (2016) menjelaskan bahwa kinerja mencakup hasil dan perilaku kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu.

Manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan kesejahteraan dan motivasi karyawan melalui sistem kompensasi yang adil. Gaji, menurut Rivai, merupakan bentuk penghargaan finansial atas kontribusi yang diberikan karyawan dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Satriani menambahkan bahwa gaji juga mencerminkan status dan peran seseorang di dalam struktur organisasi. Kompensasi yang diterima karyawan tidak hanya dalam bentuk uang, tetapi juga dalam bentuk fasilitas atau layanan yang mendukung kesejahteraan mereka.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi, budaya organisasi, dan kinerja tidak selalu bersifat langsung. Hernawan, Setiawan, Andy, dan Wi (2020), serta Limajatini, Winata, Kusnawan, dan Aprilyanti (2019) menyatakan bahwa kinerja tidak selalu dipengaruhi oleh elemen-elemen tersebut. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat bersifat otonom atau dipengaruhi oleh faktor lain, seperti motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, atau tujuan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan pengelolaan karyawan harus bersifat menyeluruh dan kontekstual.

Kompensasi sendiri merupakan bentuk imbalan yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa atas tenaga dan waktu yang dicurahkan oleh karyawan. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi mencakup berbagai bentuk penghargaan baik dalam wujud finansial maupun non-finansial. Karyawan membutuhkan kompensasi sebagai alat pemenuhan kebutuhan serta untuk mencapai kesejahteraan pribadi dan keluarganya. Aktar dan Husain (2017) menekankan pentingnya memiliki karyawan yang kompeten, berpengetahuan, dan efisien sebagai modal utama dalam menghadapi persaingan global yang semakin tajam.

Budaya organisasi mencerminkan seperangkat nilai dan prinsip yang dianut oleh anggota organisasi, serta berfungsi sebagai panduan dalam perilaku kerja sehari-hari. Sudaryono (2017) menegaskan bahwa budaya yang terus berkembang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Nilai-nilai budaya yang kuat dan sejalan dengan visi serta misi perusahaan akan memperkuat kohesi tim dan motivasi individu. Paschal dan Nizam (2016) menemukan adanya korelasi yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sementara itu, Chan, Yee, dan Wok (2017) menunjukkan bahwa budaya yang positif juga berkaitan dengan meningkatnya kepuasan kerja.

Kebutuhan untuk memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mendorong Mastin Education Center (MEC) untuk melakukan kajian lebih mendalam. Sebagai lembaga pendidikan yang bergerak dalam bidang bimbingan belajar, MEC menghadapi tantangan persaingan yang memerlukan tenaga kerja profesional dan berkinerja tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh gaji dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengembangan kinerja. Fokus tersebut kemudian dirangkum dalam judul penelitian: "Pengaruh Gaji dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Mastin Education Center (MEC)".

2. KAJIAN TEORI

Teori Kompensasi

Teori-teori yang membentuk dasar konseptual dari penelitian ini dimasukkan ke dalam tinjauan literatur yang relevan. Kompensasi dapat dianggap sebagai bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas kontribusi dan kinerja mereka. Penghargaan ini mencakup komponen finansial dan nonfinansial sebagai apresiasi atas upaya yang optimal (Suparyadi, 2015).

Menurut Davis dan Werther dalam Marwansyah (2014), kompensasi dikelompokkan menjadi dua kategori utama:

- a. Kompensasi langsung, yang terdiri atas gaji pokok, upah, insentif, serta pembagian keuntungan.
- b. Kompensasi tidak langsung, yakni manfaat tambahan seperti program kesejahteraan dan layanan lainnya.

Baik kompensasi langsung maupun tidak langsung memainkan peran penting dalam menjaga kesejahteraan dan keinginan karyawan untuk bekerja. Kompensasi tidak langsung dapat berasal dari kewajiban yang ditetapkan oleh hukum yang berlaku atau dari inisiatif sukarela pemberi kerja.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah gambaran dari nilai, keyakinan, dan kebiasaan yang telah ditanamkan dan diterapkan oleh semua orang di organisasi. Perilaku kerja dan penyelesaian masalah internal didasarkan pada sistem ini (Darodjat, 2015).

Robbins dalam Hakim dan Kusdiyanto (2012:8) menjelaskan bahwa budaya organisasi menjalankan beberapa fungsi utama, antara lain:

- a. Menjadi penanda identitas yang membedakan suatu organisasi dari yang lain.
- b. Memberikan rasa memiliki dan identitas bagi para anggotanya.
- c. Mendorong terciptanya komitmen kolektif yang melampaui kepentingan pribadi.
- d. Menjaga stabilitas sosial melalui pedoman perilaku yang disepakati.
- e. Membentuk perilaku dan sikap kerja anggota organisasi.

Selain fungsi tersebut, budaya organisasi juga memiliki karakteristik yang membedakannya dari satu entitas ke entitas lain. Sulaksono (2015) mengidentifikasi tujuh ciri utama budaya organisasi, yaitu:

- a. Orientasi pada inovasi dan keberanian mengambil risiko.
- b. Ketelitian dan perhatian pada detail dalam pelaksanaan tugas.
- c. Fokus pada pencapaian hasil dibandingkan metode yang digunakan.
- d. Kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.
- e. Kolaborasi tim yang diutamakan dibandingkan pekerjaan individual.
- f. Sikap proaktif yang mendorong kompetisi dan agresivitas positif.
- g. Stabilitas sebagai fokus organisasi untuk mempertahankan struktur yang telah ada.

Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai hasil nyata yang dicapai individu melalui aktivitas kerja yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan organisasi. Ramanda dan Muchtar (2014:3) menekankan bahwa kinerja merupakan manifestasi dari pelaksanaan rencana kerja dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Armstrong dalam Sopiah dan Sangadji (2018), terdapat beberapa aspek yang memengaruhi kinerja seseorang di lingkungan kerja:

- a. Faktor personal, meliputi keterampilan, motivasi, kompetensi, dan komitmen individu.
- b. Faktor kepemimpinan, berupa kualitas arahan, bimbingan, serta dukungan dari atasan.
- c. Faktor tim, mencakup kualitas kerja sama dan bantuan dari rekan sejawat.
- d. Faktor sistem, berkaitan dengan struktur kerja serta fasilitas yang disediakan organisasi.
- e. Faktor kontekstual dan situasional, termasuk dinamika lingkungan kerja, tekanan, serta perubahan yang terjadi di dalam maupun di luar organisasi.

Berdasarkan teori-teori yang telah dijabarkan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bimbingan Belajar MEC. Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. **H1:** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (MeanKompensasi) terhadap kinerja karyawan (MeanKinerja) di MEC.
2. **H2:** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (MeanBO) terhadap kinerja karyawan (MeanKinerja) di MEC.
3. **H3:** Kompensasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di MEC.

4. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif guna menilai sejauh mana budaya organisasi dan tingkat gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan di MEC (Mastin Education Center). Metode yang digunakan adalah survei, dengan instrumen utama berupa kuesioner yang dirancang untuk mengumpulkan data dari seluruh populasi karyawan tetap di Bimbel MEC. Karena jumlah karyawan hanya berjumlah 10 orang, teknik sampling jenuh diterapkan sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen, yaitu gaji (X1) dan budaya organisasi (X2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Instrumen kuesioner dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap ketiga variabel tersebut, serta mencakup data demografis untuk mendukung analisis. Pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan memastikan anonimitas responden guna mendorong kejujuran dalam pengisian jawaban.

Proses penelitian berlangsung selama satu bulan dan dilaksanakan di lokasi Bimbel MEC yang beroperasi di wilayah Yogyakarta. Keseluruhan responden merupakan karyawan tetap yang aktif bekerja di institusi tersebut. Tujuan utama dari pengumpulan data ini adalah untuk

memperoleh gambaran empiris terkait pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap performa kerja, serta memberikan landasan ilmiah dalam penyusunan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif di lingkungan MEC.

Sumber data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan Skala Likert empat poin sebagai alat pengukuran. Skala tersebut terdiri dari:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)

Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda, yang diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26. Beberapa tahapan analisis statistik dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Selain itu, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas turut diterapkan untuk menguji kelayakan model. Pengujian hipotesis mencakup uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi (R^2). Teknik regresi berganda digunakan karena adanya lebih dari satu variabel independen yang ingin dianalisis pengaruhnya terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

5. HASIL PENELITIAN

Hasil Uji-T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	,471	,226		2,082	,076
	MeanKompensasi	-,123	,094	-,212	-1,301	,235
	MeanBO	,816	,135	,985	6,034	,001

a. Dependent Variable: MeanKinerja

a. Kompensasi

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,235. Karena nilai ini melebihi ambang batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1), yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja, ditolak.

b. Budaya Organisasi

Berbeda dengan kompensasi, variabel budaya organisasi memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai ini berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dinyatakan diterima.

Hasil Uji-F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,393	2	,697	19,001	,001 ^b
	Residual	,257	7	,037		
	Total	1,650	9			

a. Dependent Variable: MeanKinerja

b. Predictors: (Constant), MeanBO, MeanKompensasi

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan dalam tabel, nilai F hitung diperoleh sebesar 19,001 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari batas toleransi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut, ketika diuji secara bersamaan, memiliki kontribusi yang nyata dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen, yaitu kinerja.

Hasil Uji R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919 ^a	,844	,800	,191

a. Predictors: (Constant), MeanBO, MeanKompensasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,800. Angka ini mengindikasikan bahwa sebesar 80,0% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu kompensasi dan budaya organisasi, secara simultan. Adapun sisanya, sebesar 20,0%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini. Selain itu, nilai standard error of the estimate (SEE) yang tercatat sebesar 0,191

menggambarkan tingkat deviasi antara nilai yang diprediksi oleh model dengan nilai aktual yang diamati, sehingga memberikan gambaran mengenai tingkat akurasi estimasi model regresi yang digunakan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,235, yang melebihi ambang batas signifikansi sebesar 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini. Selain itu, koefisien regresi sebesar -0,123 menunjukkan adanya hubungan negatif, yang mengindikasikan bahwa meskipun tidak signifikan secara statistik, kompensasi juga tidak memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja.

Temuan ini berbeda dari hasil penelitian Simbolon dan Simbolon (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menemukan bahwa secara umum kompensasi dinilai cukup baik oleh responden. Namun, hasil survei juga menunjukkan adanya ketidakpuasan dari sebagian karyawan, yang tercermin dari jawaban "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju", terutama terkait aspek ketepatan waktu pembayaran gaji, keadilan dalam pemberian insentif, dan kesesuaian jumlah gaji dengan standar kelayakan. Meskipun demikian, secara keseluruhan penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa kompensasi tetap memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, berbeda dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel budaya organisasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001. Meskipun nilai ini umumnya dianggap menunjukkan pengaruh yang signifikan, dalam konteks interpretasi penelitian ini disebutkan bahwa budaya organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, koefisien regresi sebesar 0,816 mengindikasikan adanya hubungan positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas budaya organisasi berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini konsisten dengan temuan dari Dinata dan Talim (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa semakin kuat dan positif budaya organisasi, maka akan semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila budaya organisasi tidak mendukung lingkungan kerja yang kondusif, maka tingkat kepuasan pegawai akan cenderung menurun. Oleh karena itu, meskipun dalam penelitian ini pengaruh

budaya organisasi terhadap kinerja dinilai tidak signifikan, hubungan positif yang teridentifikasi tetap memberikan indikasi bahwa pengembangan budaya organisasi yang sehat merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia di suatu institusi.

Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F sebesar 19,001 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari ambang batas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun secara parsial masing-masing variabel, kompensasi maupun budaya organisasi, tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, ketika keduanya dikombinasikan, kontribusinya terhadap peningkatan kinerja menjadi signifikan.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dahlia dan Fadli (2022), yang menemukan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menegaskan bahwa pengaruh gabungan dari berbagai faktor yang saling melengkapi, seperti budaya organisasi dan kompensasi, dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap pencapaian kinerja dibandingkan pengaruh masing-masing faktor secara terpisah.

Interpensi Nilai Adjusted R Square

Hasil model summary menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,800, yang mengindikasikan bahwa sebesar 80,0% variasi dalam produktivitas atau kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan. Sisanya, yaitu sebesar 20,0%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini, seperti motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, maupun karakteristik personal karyawan.

Selain itu, nilai Standard Error of the Estimate (SEE) sebesar 0,191 merefleksikan tingkat penyimpangan antara nilai aktual dengan nilai yang diprediksi oleh model regresi. Nilai SEE tersebut tergolong moderat, yang menunjukkan bahwa meskipun model ini belum sepenuhnya presisi, kombinasi variabel kompensasi dan lingkungan kerja tetap mampu memberikan kontribusi yang cukup andal dalam memprediksi kinerja karyawan di MEC. Temuan ini menegaskan pentingnya kedua variabel tersebut dalam membentuk kerangka kerja pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

6. SIMPULAN

Hasil penelitian tentang bagaimana budaya organisasi dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi tidak memengaruhi kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,235, melebihi ambang batas 0,05, menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi tidak serta-merta meningkatkan kinerja; Selain itu, koefisien regresi negatif sebesar -0,123 menunjukkan kecenderungan hubungan negatif, meskipun tidak signifikan secara statistik.

Namun, telah terbukti bahwa budaya organisasi sangat memengaruhi seberapa baik karyawan bekerja. Ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,001, di bawah batas signifikansi 0,05, dan koefisien regresi positif 0,816, yang menunjukkan bahwa meningkatkan kualitas budaya perusahaan dapat berdampak positif pada kinerja karyawan.

Selain itu, analisis regresi simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan. Nilai F sebesar 19,001, dengan signifikansi 0,005, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan hal ini. Hasilnya menunjukkan bahwa meskipun kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan, kedua faktor dapat meningkatkan kinerja secara kolektif.

Sebagai kesimpulan, model menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,800, yang menunjukkan bahwa 80,0% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi budaya organisasi dan kompensasi. Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini mempengaruhi 20,0% variasi. Tingkat akurasi model masih moderat, menurut nilai Standard Error of the Estimate (SEE) sebesar 0,191.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan budaya organisasi adalah faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di sisi lain, sistem kompensasi perlu dievaluasi lebih lanjut untuk menjadi lebih adil, tepat waktu, dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Dengan demikian, sistem kompensasi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Apriliansyah, A. Rizky. "Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pt.") 2018.

Satriani, Rima Devi. Pengaruh gaji dan jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak dengan kompensasi sebagai variabel intervening. Diss. IAIN Ponorogo, 2020.)

- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi)* <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- Dinata, N. P. K., & Talim, M. B. (2022). Pengaruh penempatan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 228-254. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1958>
- Gunawan, A., & Sutrisna, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 117-122. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1308/734>
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ramanda, Yuli dan Bustari Muchtar. 2014. Pengaruh Human Capital, Relational apital dan Organizational Capital Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat). *Jurnal Pascasarjana Universitas*. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/view/5374>.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta. Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta:DEEPUBLISH.
- Triwandani, A., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Ngaglik Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(7).. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4719>
- Rivaldo, Yandra. "Monograf peningkatan kinerja karyawan." (2022).
- Darodjat, A. T. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. PT Refika Aditama. Bandung
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Andi Offset. Jakarta
- Simbolon, S., & Simbolon, D. M. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Putra Gilang Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 164-174.