

Pengaruh Efektivitas Budaya Perusahaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Mochammad Isnanda Wendy Noor Syuhada

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

E-mail: syuhada@itb-ad.ac.id

ABSTRAK

Pelaku usaha dapat terus bersaing dan mempertahankan usahanya dengan mengandalkan kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Agar pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat berjalan secara efisien, budaya organisasi memegang peranan penting untuk dapat mempengaruhi dan menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh budaya perusahaan dan kompensasi terhadap kinerja perusahaan. Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara mengolah data yang diperoleh, dengan maksud untuk memaksimalkan fungsi data untuk menjawab hipotesis yang diajukan. Penelitian kuantitatif memanfaatkan data dengan pengolahan statistik. Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Sastra Universitas Al-Azhar Indonesia dengan F-hitung (36,507) > F-tabel (3,17). Dapat dijelaskan bahwa baik budaya organisasi maupun kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai dalam jumlah yang sama dan hal ini didasarkan pada persamaan regresi $Y = -0,569 + 0,215X_1 + 0,297X_2$. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan hubungan positif antara variabel Budaya Organisasi dan variabel Kinerja Pegawai Fakultas Sastra Universitas Al Azhar Indonesia dengan angka korelasi sebesar 0,644 dengan kontribusi sebesar 41,5% dan nilai thitung sebesar 6,408 > t-tabel 2,01.

Kata kunci : Budaya Perusahaan, Efektivitas, Kinerja Karyawan, Kompensasi,

ABSTRACT

Business actors can continue to compete and maintain their business by depending on the company's ability to manage its human resources. In order for the management of human resources within a company to work efficiently, organizational culture plays an important role in being able to influence and move employees to achieve organizational goals effectively and efficiently. The formulation of the problem in this research is how the influence of corporate culture and compensation on company performance. The author uses a quantitative approach by processing the data obtained, with the intention of maximizing the function of the data to answer the hypothesis proposed. The quantitative research utilizes data with statistical processing. Organizational Culture and Compensation have a significant effect on Employee Performance at the Faculty of Literature, University Al-Azhar Indonesia with F-count (36.507) > F-table (3.17). It can be explained that both organizational culture and compensation will increase employee performance in the same amount and this is based regression equation $Y = -0,569 + 0,215X_1 + 0,297X_2$. The results showed that there was a significant influence and a positive relationship between Organizational Culture variables and Employee Performance variables at the Faculty of Letters, University Al Azhar Indonesia with a correlation number of 0.644 with a contribution of 41.5% and a t-count of 6.408 > t-table of 2.01.

Keyword : Corporate Culture, Compensation, Effectiveness, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset berharga suatu organisasi yang sangat penting dalam mempertahankan eksistensinya, untuk itu manajemen harus mengoptimalkan perannya agar dapat bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Bentuk optimalisasi sumber daya manusia tersebut dapat dicapai melalui dorongan motivasi. (Wirjawan & Fauziah, 2023)

Tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh budaya organisasi yang kuat – setiap pemangku kepentingan berperilaku sesuai dengan budaya yang ditetapkan perusahaan – sehingga berdampak pada motivasi karyawan dalam menerapkan tata kelola yang baik. Tujuan suatu perusahaan ditentukan oleh budaya organisasi yang kuat, dan setiap pemangku kepentingan bertindak mengikuti budaya yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, hal ini berimplikasi pada motivasi karyawan dalam menerapkan tata kelola perusahaan yang baik yang mendukung keberlanjutan kinerja organisasi dalam jangka panjang. (Rahman et al., 2023) Keberhasilan organisasi ditentukan oleh perilaku anggota organisasi dalam mengadopsi budaya organisasi yang telah ditentukan. (Piwowar-Sulej, 2020)

Kompensasi berbasis kebutuhan berdampak pada kinerja perusahaan berupa peningkatan motivasi, keterlibatan dan kepuasan kerja, budaya organisasi mempengaruhi perilaku (sikap dan aspirasi), norma dan aturan kerja yang ditetapkan secara tidak sadar diterapkan oleh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. (Kai, 2023) lihat (Aprilia et al., 2023)

Peningkatan kinerja mempengaruhi retensi talenta terbaik, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kompensasi yang sesuai untuk menjaga kompetensi secara efektif dan efisien. Sumber daya unggul dioptimalkan

melalui pemberian pengalaman kerja, peningkatan pelatihan, dan pengembangan budaya kerja. Ini melibatkan jenis imbalan moneter dan non-moneter seperti gaji dan promosi. Faktor budaya kerja dapat mempengaruhi perilaku pegawai dengan cara menanamkan nilai-nilai organisasi ke dalam etika kerja pegawai, sesuai dengan iklim organisasi dimana perilaku pegawai berubah dari tidak ada tekanan menjadi lebih baik. (Hk et al., 2022) Teori efisiensi kontrak dan kekuasaan manajerial, kinerja akan berjalan efektif melalui penerapan parameter kompensasi manajerial. (Oktay Urcan, 2023)

Kemampuan beradaptasi perusahaan menjamin kelangsungan hidupnya terhadap perubahan yang tidak teratur. Kemampuan beradaptasi memerlukan investasi waktu dan uang yang besar. Yilmaz dan Ergun berpendapat bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan semangat yang menyatukan karyawan, semangat sosial, membentuk suatu kesatuan perilaku yang bercirikan dedikasi, ketekunan, kemampuan beradaptasi dan misi. Sedangkan Chiganek, Mao dan Sleight mengatakan itu adalah kemampuan pengetahuan, kehadiran dan budaya organisasi merupakan faktor kunci dalam keberlanjutan dan daya saing perusahaan. Fabio Lotti mengatakan bahwa budaya perusahaan merupakan kekuatan pendorong sekaligus hambatan organisasi untuk tetap kompetitif. (Mambo & Smuts, 2022)

Berdasarkan beberapa teori yang dikemukakan di atas, penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi fungsi dan perilaku anggota organisasi. Saya bisa. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Oleh karena itu, departemen SDM sering kali memimpin dalam

meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan melalui kenaikan kompensasi. Kinerja dianggap sebagai faktor yang menggerakkan dan mempengaruhi semangat kerja karyawan, sehingga setiap pemimpin bisnis harus meningkatkan kinerja karyawannya. Jika kinerjanya baik maka kinerjanya akan berpengaruh langsung terhadap perkembangan perusahaan. Manajer juga diharapkan dapat menjamin lingkungan kerja yang baik dan nyaman.

Selain itu, memastikan keselamatan karyawan meningkatkan produktivitas. Setiap orang memiliki tingkat pencapaian yang berbeda-beda tergantung keinginan dan nilai-nilai yang dianutnya. Banyak aspek karyanya yang konsisten dengan aspirasi dan nilai-nilainya. Tingkat kinerja yang lebih tinggi tercapai. Dan sebaliknya. Semakin banyak aspek pekerjaan Anda yang tidak sesuai dengan aspirasi pribadi dan sistem nilai Anda, semakin rendah tingkat kinerja yang Anda capai. Pemantauan kinerja merupakan hal yang menarik karena bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan. Karyawan perlu mempertimbangkan penyebab dan sumber kinerjanya serta apa yang dapat mereka lakukan untuk meningkatkan kinerjanya.

Bagi perusahaan, penelitian dilakukan untuk tujuan ekonomi, yaitu efisiensi biaya dan peningkatan produksi melalui peningkatan kinerja karyawan. Di atas dia karena ada dua hal yang penting. Penulis mengaitkan aspek budaya organisasi dan kompensasi dengan kinerja karyawan yang penting bagi kebutuhan organisasi saat ini. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas, penelitian ini mencoba untuk mendeskripsikan dan menganalisis efektivitas budaya perusahaan dan penghargaan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan yang terlibat. Penguatan budaya organisasi diharapkan dapat melahirkan konsep peningkatan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi.

Setelah dilakukan penelitian melalui prosedur ilmiah, ditemukan hubungan positif antara keduanya Budaya organisasi (X_1) dengan Kinerja karyawan (Y). Hal serupa juga ditemukan pada variabel lain yaitu Kompensasi (X_2). Dari data yang dikumpulkan menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel independen baik secara parsial maupun ganda turut berperan dalam pembentukannya pertunjukan. Dengan kata lain, lebih tinggi Budaya organisasi, semakin tinggi Kinerja karyawan dan semakin tinggi Kompensasi, bahkan lebih tinggi Kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat kuesioner yang dirancang khusus untuk tujuan tersebut. Berangkat dari sejumlah instrumen yang digunakan, disadari tidak lepas dari berbagai kelemahan yang tidak dapat dihindari, antara lain; Pertama, jawaban-jawaban yang telah diberikan mungkin tidak semuanya mencerminkan kenyataan yang sebenarnya, sehingga masih patut untuk dipertanyakan dan diteliti lebih lanjut. Kedua, di kalangan responden, pernah *pengaturan sosial* berbeda, sehingga dengan kenyataan tersebut tentunya para responden juga mempunyai intensitas pengetahuan yang berbeda-beda, baik pada tingkat pemahaman maupun praktiknya yang otomatis juga berbeda. Ketiga, mengingat penelitian ini menyangkut masalah sumber daya manusia, maka dalam menjawab pertanyaan dan pernyataan nampaknya responden sangat berhati-hati, bahkan ada pula yang tidak diungkapkan secara nyata, terutama menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan faktor budaya dan hal-hal yang bersifat sosial. sehingga perlu diungkapkan faktor-faktor tersebut secara lebih spesifik dan transparan. Berangkat dari beberapa pemikiran tersebut, maka sangat perlu dilakukan upaya untuk mengungkap beberapa aspek tersebut melalui observasi dan atau wawancara

dengan pihak perusahaan,petugas, kepemimpinan elaboratif untuk menemukan realitas budaya dan sosial yang nyata. Upaya untuk melakukan hal tersebut dapat dilakukan melalui replikasi penelitian atau penelitian lanjutan dan atau penelitian lain, sehingga hal-hal yang belum terungkap dapat disajikan sebagai temuan yang lebih baik.

Berdasarkan hal tersebut, penulis menggunakan kasus Universitas Al Azhar Indonesia untuk membahas dampak budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. METODOLOGI

Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara mengolah data yang diperoleh, dengan maksud untuk memaksimalkan fungsi data untuk menjawab hipotesis yang diajukan. Penelitian kuantitatif memanfaatkan data dengan pengolahan statistik. Populasi adalah kumpulan seluruh unsur sejenis yang dapat dibedakan satu sama lain. Oleh karena itu, populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh individu yang merupakan pegawai Fakultas Sastra Universitas Al Azhar Indonesia yang berjumlah 60 eksemplar.

Sedangkan sampel penelitian adalah beberapa individu dalam kelompok yang terlibat langsung dalam penelitian dan mewakili populasi yang diteliti sehingga dapat menggambarkan sifat dan kondisi populasi tersebut. Sedangkan teknik pengambilan sampelnya dilakukan dengan teknik random sampling dimana sampel diperoleh secara acak dari seluruh populasi (karyawan dan dosen Fakultas Sastra Universitas Al Azhar Indonesia) yaitu sebanyak 60 responden.

Alasan pemilihan metode pengambilan sampel ini adalah untuk mengetahui kondisi sebenarnya dari populasi yang ada karena hasil penelitian ini akan dijadikan masukan dan

membantu meningkatkan kualitas satuan kerja akademik menjadi lebih baik lagi.

Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Data sekunder yang menunjang analisis data dan pemecahan masalah yang diangkat dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan tinjauan pustaka sedangkan pengumpulan data primer untuk memperoleh tingkat kepuasan kerja karyawan dilakukan melalui kuesioner.

Sedangkan instrumen penelitian dimaksudkan sebagai alat ukur yang digunakan untuk memperoleh informasi kuantitatif mengenai variasi karakteristik variabel secara objektif. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data ini adalah kuesioner yang ditujukan kepada pegawai Fakultas Sastra Universitas Al Azhar Indonesia. Bentuk dan format instrumen penelitian adalah sebagaimana angket pada lampiran tugas akhir ini.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik inferensial dengan menggunakan aplikasi SPSS (Software Statistical for Social Science) 13.0 0 for Windows. Cara ini diperlukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing faktor independen terhadap faktor dependen.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat validitas instrumen angket yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang disajikan dalam angket mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Validitas dan reliabilitas objektivitas data dicapai melalui penggunaan cara pengambilan sampel berbasis populasi yang valid dan reliabel. Dengan demikian, cara yang digunakan

dapat diandalkan dan menjamin serta menjamin validitas pengukuran fenomena pada skala variabel tertentu yang digunakan untuk menentukan hubungan antar peristiwa. Validitas instrumen diuji menggunakan korelasi skor item dengan total skor "Product Moment (Pearson)". (Que, 2023)

Analisis dilakukan pada semua instrumen. Kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel pada taraf $\alpha = 0,05$. Apabila hasil perhitungan menunjukkan r -hitung $>$ r -tabel maka item instrumen dianggap valid, sebaliknya jika r -hitung $<$ r -tabel maka dianggap tidak valid sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Tes kepercayaan

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten bila digunakan berkali-kali dalam waktu yang berbeda. Untuk uji reliabilitas ini digunakan teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai reliabilitas atau alpha sebesar 0,7 (Penyusun, 2019) atau nilai yang diperoleh dari kuesioner berupa skala interval dari 1 sampai 4. Menurut Sugiono, instrumen yang reliabel menunjukkan bahwa bila digunakan berulang kali untuk mengukur benda yang sama maka akan menghasilkan data yang sama.

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik inferensial dengan menggunakan aplikasi SPSS (Software Statistical for Social Science) 16.0 for Windows. Untuk memperoleh model, nilai, dan data yang mendukung analisis, sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh masing-masing faktor independen terhadap faktor dependen.

Uji Persyaratan Analisis Data

Sebelum data dianalisis untuk menguji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis data. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal dan linier, jika syarat tersebut terpenuhi maka pengujian hipotesis dapat dilanjutkan. (Syahza, 2021)

Uji Normalitas

Uji Normalitas dimaksudkan untuk mengukur apakah data mempunyai distribusi normal sehingga dapat digunakan dalam statistik parametrik (statistik inferensial). Metode yang biasa digunakan untuk mengukur normalitas data (*Goodness Of Fit Test*) adalah *Chi Square*, untuk mengetahui keadaan atau keterwakilan seluruh penduduk. (Syahza, 2021)

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Praktek manajemen pengetahuan dianggap sebagai elemen kunci dalam 'Proses Bisnis Global. Ini adalah sumber penting keunggulan organisasi dan kompetitif. Saat ini, pengelolaan dan penggunaan sumber daya pengetahuan secara efisien dianggap penting bagi bisnis untuk mendapatkan hasil maksimal dari sumber daya pengetahuan mereka. Keberhasilan suatu organisasi bisnis sangat dipengaruhi oleh manajemen pengetahuan (KM). Tujuan dari manajemen pengetahuan adalah untuk menciptakan kecerdasan organisasi dengan menggunakan basis pengetahuan yang luas. KM merupakan salah satu pilar strategis karena pengetahuan merupakan aset strategis bagi organisasi yang menciptakan nilai bagi pemegang Validannya. Oleh karena itu, efektivitas KM ditentukan dengan mengakses pengetahuan dalam suatu organisasi, menggunakan fleksibilitas dan kelincahan untuk meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya operasional, mempercepat waktu pemasaran, dan

meningkatkan kinerja bisnis. Merupakan dukungan dasar untuk menerima informasi dari luar organisasi untuk meningkatkan transparansi kegiatannya. Efektivitas KM tidak terbatas pada penciptaan pengetahuan organisasi, tetapi juga memungkinkan pengambilan keputusan yang proaktif dengan meningkatkan kualitas dan kinerja, meningkatkan fokus pada pelanggan, dan merangsang perubahan budaya, khususnya dalam inovasi. Selain itu, ini membantu perValidaan meningkatkan keunggulan kompetitif mereka dan tetap berada di depan pesaing mereka. (Ramli et al., 2022)

Budaya organisasi merupakan suatu upaya yang meliputi penilaian terhadap suatu organisasi dengan mempertimbangkan secara cermat berbagai aspek untuk menentukan aspek mana yang lebih berpeluang mencapai tujuannya. Di sisi lain, variabel budaya organisasi tercantum pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Variabel Budaya Organisasi

Variable	Dimensi	Indikator	Pertanyaan ▲
Budaya Organisasi	Budaya Organisasi Unggul	1. Visi dan misi 2. Adaptif 3. Komitmen organisasi 4. Resolusi Konflik 5. Pengembangan SDM	1, 2, 3, 4, 5, 6

Kompensasi

Kompensasi dipahami sebagai segala imbalan yang diterima karyawan atas jasa dan prestasi kerjanya di perValidaan. Berbagai bentuk kompensasi, seperti manfaat berupa uang dan barang, dapat diberikan secara langsung atau tidak langsung (kartu hadiah, makanan). (Wirjawan & Fauziah, 2023)

Remunerasi ini merupakan kegiatan dan proses yang sangat penting dalam operasional pegawai/fakultas Universitas, karena merupakan prasyarat bagi kinerja kegiatan kepegawaian yang dilaksanakan di Universitas. Baik secara langsung maupun tidak langsung di lingkungan universitas. Sedangkan variabel instrumental reward ditunjukkan pada Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2: Variabel Kompensasi

Variable	Dimensi	Indikator	Pertanyaan ▲
Kompensasi	Langsung	1. Prestasi kerja 2. Hasil Kerja	13, 14, 15, 16, 17, 8,19
	Tidak langsung	1. Kompletenter	20, 21, 22,23, 24

Kinerja

Perserikatan Bangsa-Bangsa menganjurkan Tata Kelola Sosial dan Lingkungan (ESG) sebagai bagian dari budaya organisasinya sebagai seperangkat nilai untuk mengembangkan sumber daya manusia yang unggul dan sebagai evaluasi kompensasi eksekutif. Perkembangan terkini menunjukkan bahwa pengembangan skema kompensasi karyawan telah meningkatkan kinerja perValidaan setelah diperkenalkannya ESG. Merancang Sistem Kompensasi, Xie dkk. menyatakan bahwa tingkat gaji setiap tingkat pekerjaan berbeda-beda sesuai dengan karakteristik nilai tenaga kerja. Merancang dan mengoperasikan sistem remunerasi yang mempertimbangkan kemampuan, remunerasi terkait kinerja, dan remunerasi jangka panjang. Sean mengusulkan teori bayar sesuai pemakaian untuk mengurangi skala pembayaran, menggabungkan beberapa model insentif pembayaran untuk memenuhi kebutuhan banyak karyawan, dan meningkatkan nilai insentif pembayaran. (Que, 2023)

Kinerja pegawai merupakan proses dan hasil yang dicapai oleh suatu perguruan tinggi berdasarkan nilai-nilai dan standar ideal yang ada dalam memberikan pelayanan akademik dan pendidikan kepada mahasiswa dan sarjana, serta merupakan proses sistem penyelenggaraan pendidikan universitas. Hasilnya, pertukaran ini tidak hanya terjadi antara staf, dosen, dan mahasiswa, namun juga sesuai dengan harapan masyarakat dan pengguna terhadap kualitas lulusan universitas. Variabel operasional mengenai kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 3 ini.

Tabel 3: Variabel Kinerja Pegawai

Variable	Dimensi	Indikator	Pertanyaan ▲
Kinerja karyawan	Indikator	1. Kriteria, tujuan dan sasaran kerja 2. Sistem Evaluasi Kerja 3. Perencanaan SDM 4. Konsistensi terhadap peraturan 5. Kerja Sama	25, 26, 27,28, 29, 30

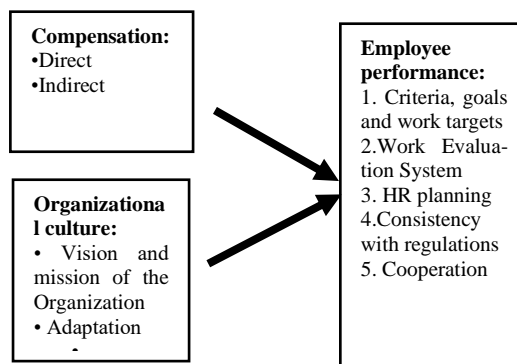
Hipotesis Penelitian

Hipotesis H1: Terdapat pengaruh bersama budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai

Pakar dan praktisi manajemen menjelaskan bahwa permasalahan kinerja pegawai erat kaitannya dengan budaya perusahaan dan kompensasi dilakukan oleh manajemen dalam hal ini Universitas Al Azhar Indonesia.

Dari sekian banyak indikator variabel budaya organisasi, penulis hanya mengambil satu indikator yaitu perilaku manajerial, dan indikator variabel kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kerangka tersebut secara sistematis digambarkan sebagai Gambar. 1:

Gambar 1. Kerangka Penelitian yang Sistematis



3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum membahas hasil penelitian, terlebih dahulu dilakukan pre-test (tes) kuesioner kepada 30 responden yang tidak dijadikan sampel untuk masing-masing variabel. Pada tahap ini kuesioner diuji dengan menggunakan uji validitas item dan uji korelasi product moment. Jika r-tabel diambil dari N=30, Mean r-tabel=0,361, taraf signifikansi 0,05. Pengambilan keputusan menggunakan uji validitas butir seperti terlihat pada Tabel 4, 5, 6 : Suatu unsur pertanyaan valid, jika r-hitung hasilnya positif (+) dan r-hitung > r-tabel. Jika r-hitung hasilnya negatif (-) dan r-hitung < r-tabel; item pertanyaan tidak valid.

Tabel 4 Uji Validitas Budaya Organisasi

Nomor	R-Hitung	R-tabel	Keterangan
1	0,717	0,361	R-Hitung > R-tabel, Valid
2	0,649	0,361	R-Hitung > R-tabel, Valid
3	0,746	0,361	R-Hitung > R-tabel, Valid
4	0,708	0,361	R-Hitung > R-tabel, Valid
5	0,713	0,361	R-Hitung > R-tabel, Valid
6	0,633	0,361	R-Hitung > R-tabel, Valid
7	0,664	0,361	R-Hitung > R-tabel, Valid
8	0,674	0,361	R-Hitung > R-tabel, Valid

9	0,843	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$, Valid
10	0,706	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$, Valid
11	0,827	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$, Valid
12	0,693	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$, Valid

Tabel 5: Uji Validitas Kompensasi

Nomor	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	0,568	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$, Valid
2	0,778	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$, Valid
3	0,644	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$, Valid
4	0,628	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$, Valid
5	0,610	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$, Valid
6	0,778	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$, Valid
7	0,781	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$, Valid
8	0,732	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$, Valid
9	0,767	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$, Valid
10	0,824	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$, Valid
11	0,855	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$, Valid
12	0,748	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$, Valid

Table 6: Employee Performance Validity Test

No	r _{Count}	r _{table}	Description
1	0,872	0,361	$r_{Count} > r_{table}$, Valid
2	0,853	0,361	$r_{Count} > r_{table}$, Valid
3	0,755	0,361	$r_{Count} > r_{table}$, Valid
4	0,839	0,361	$r_{Count} > r_{table}$, Valid
5	0,797	0,361	$r_{Count} > r_{table}$, Valid
6	0,759	0,361	$r_{Count} > r_{table}$, Valid

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat.

Budaya organisasi : X₁

Kompensasi : X₂

Kinerja karyawan : Y

Daftar angket penelitian yang penulis sampaikan kepada responden berjumlah 60 orang, kemudian diperiksa,

diedit, dan dianalisis sesuai dengan pengolahan data. Kuesioner penelitian ini kemudian diberi skor sesuai jawaban responden dan dijumlahkan. Proses penelitian telah dilakukan secara hati-hati agar tidak mengalami kesalahan dalam rekapitulasi. Hasil rekapitulasi skor masing-masing variabel tersebut selanjutnya digunakan oleh program komputer SPSS 13.0 0 for Windows. Rekapitulasi total skor masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7 Rekapitulasi Total Skor Tiap Variabel

Nomor	Budaya Organisasi (X ₁)	Kompensasi (X ₂)	Kinerja Pegawai (Y)
1	40	43	20
2	36	43	21
3	37	45	20
4	39	47	23
5	38	44	21
6	40	41	20
7	43	44	18
8	31	31	15
9	36	41	21
10	43	36	21
11	44	38	17
12	36	48	20
13	40	45	22
14	35	35	19
15	38	36	19
16	36	41	20
17	44	41	21
18	30	31	14
19	45	47	24
20	35	43	17
21	48	47	23
22	47	48	24
23	36	37	15
24	43	39	23
25	42	37	21
26	41	44	22
27	40	41	20
28	40	37	23

29	40	44	19
30	45	45	22
31	40	42	18
32	34	32	17
33	39	45	24
34	47	47	24
35	41	43	23
36	38	37	18
37	35	42	15
38	35	40	19
39	38	38	14
40	48	48	24
41	44	38	19
42	32	34	18
43	30	32	18
44	37	36	18
45	38	41	22
46	37	38	22
47	44	46	22
48	39	42	19
49	41	39	21
50	38	37	22
51	41	35	19
52	30	39	19
53	38	46	24
54	41	39	17
55	37	41	20
56	40	39	22
57	38	36	17
58	31	28	11
59	28	28	13
60	39	37	18

1. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Rekapitulasi data total skor masing-masing variabel di atas diolah dengan bantuan komputer dengan program SPSS 13.0 0 for windows setelah melakukan uji standar residual terhadap data outlier. Hasil pengolahan data untuk variabel Budaya Organisasi mempunyai:

- Mean : 38,77
- Deviasi Standar : 4.589
- Range : 20
- Lowest score : 28
- Highest score : 48

Rangkuman data variabel Budaya organisasi (X₁) dapat terlihat pada

Gambar 2 dibawah ini:

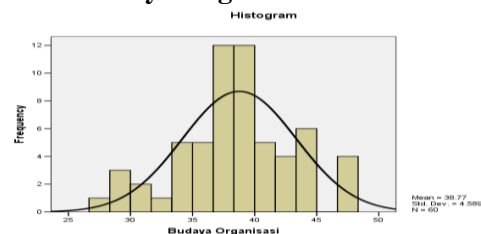
Gambar 2: Data Statistik Variabel Budaya Organisasi

N	Valid	60
	Missing	0
Mean		38.77
Median		39.00
Mode		38 ^a
Std. Deviation		4.589
Variance		21.063
Range		20
Minimum		28
Maximum		48
Sum		2326

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Skor frekuensi variabel Budaya Organisasi menyebar dari Lowest score 28 hingga Highest score 48 dengan rentang nilai 20. Untuk menggambarkan frekuensi hasil penelitian data variabel Budaya Organisasi (X₁), dapat disajikan dalam bentuk dari grafik Histogram, sebagai berikut:

Grafik 1: Histogram Frekuensi Variabel Budaya Organisasi



2. Variabel Kompensasi (X₂)

Rekapitulasi data total skor masing-masing variabel di atas diolah dengan bantuan komputer dengan program SPSS 13.0 0 for windows setelah melakukan uji standar residual terhadap data outlier. Hasil pengolahan data untuk variabel Kompensasi mempunyai:

- Mean : 40,07
- Deviasi Standar : 5.011
- Range : 20
- Lowest score : 28
- Highest score : 48

Variabel frekuensi skor Kompensasi menyebar dari Lowest score 28 hingga Highest score 48 dengan

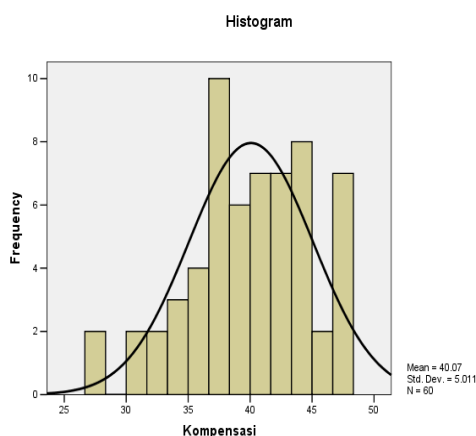
rentang nilai 20. Untuk mendeskripsikan frekuensi hasil data penelitian variabel Kompensasi (X_2), rangkuman data variabel Kompensasi (X_1) dapat dilihat pada Gambar 3 di bawah ini:

Gambar 3: Data Statistik Variabel Kompensasi

N	Valid	60
	Missing	0
Mean		40.07
Median		41.00
Mode		41
Std. Deviation		5.011
Variance		25.114
Range		20
Minimum		28
Maximum		48
Sum		2404

Grafik Histogram, dapat dilihat dalam bentuk Grafik 2 sebagai berikut:

Grafik 2: Histogram Frekuensi Variabel Terkompensasi



3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Rekapitulasi data total skor masing-masing variabel di atas diolah dengan bantuan komputer dengan program SPSS 13.0 0 for windows. Setelah dilakukan uji standard residual terhadap data outlier, maka rangkuman data variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat seperti pada Gambar 4 berikut ini:

Gambar 4: Data Statistik Variabel Kinerja Pegawai

N	Valid	60
	Missing	0
Mean		19.70
Median		20.00
Mode		19 ^a
Std. Deviation		3.005
Variance		9.027
Range		13
Minimum		11
Maximum		24
Sum		1182

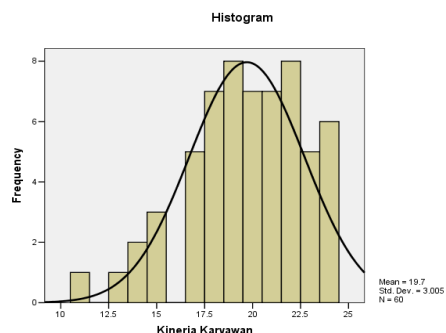
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Hasil pengolahan data untuk variabel kinerja pegawai mempunyai:

- Mean : 19,70
- Deviasi Standar : 3.005
- Range : 13
- Lowest score : 11
- Highest score : 24

Skor frekuensi variabel kinerja karyawan menyebar dari Lowest score sebesar 11 hingga Highest score sebesar 24 dengan rentang nilai sebesar 13.0 Untuk menggambarkan frekuensi data hasil penelitian variabel kinerja karyawan (Y), dapat disajikan dalam bentuk grafik histogram, Grafik 3 sebagai berikut:

Grafik 3 Histogram Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan



4. Analisis Persyaratan Pengujian

Untuk syarat analisis yang dapat dilakukan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data menggunakan “Uji Kolmogorov-Smirnov” (Liliefors). Jika Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal, jika Sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Uji normalitas tiap variabel:

i. Uji normalitas variabel Budaya Organisasi (X₁)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Budaya Organisasi	.084	60	.200*	.977	60	.309

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Dari keluaran SPSS 13.0 0 for windows, Sig. 0,200 > 0,05. Karena Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.

ii. Uji normalitas variabel kompensasi (X₂)

Dari keluaran SPSS 13.0 0 for windows, Sig. 0,200 > 0,05. Karena Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kompensasi	.091	60	.200*	.967	60	.101

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

iii. Uji Normalitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan	.101	60	.200*	.951	60	.017

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Dari keluaran SPSS 13.0 0 for windows, Sig. 0,200 > 0,05. Karena Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Hasil analisis data mengenai uji normalitas dengan uji “Kolmogorov-Smirnov Test” (Liliefors) di atas menginformasikan bahwa seluruh data mempunyai distribusi normal. Hasil analisis dirangkum pada Tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8 Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian

Variabel	N	Sig-titung	Sig-tabel	Informasi
X ₁	60	0,200	0,05	Normal
X ₂	60	0,200	0,05	Normal
Y	60	0,200	0,05	Normal

5. Pengujian Hipotesis Penelitian

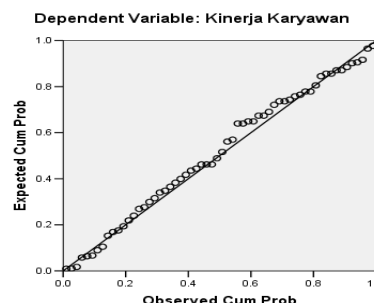
A. Menguji Hipotesis Budaya Organisasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

i. Uji normalitas

Dengan proses SPSS 13.0 0 hasil uji normalitas variabel Budaya Organisasi (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada grafik pada Gambar 4.4 bahwa data (titik) tersebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal yang Mean regresi tersebut layak digunakan untuk memprediksi variabel Budaya Organisasi (X₁) berdasarkan variabel masukan Kinerja Pegawai (Y). Grafik 4 Menampilkan Plot P-P Normal:

Grafik 4 Grafik NPP Regresi Variabel Residual Budaya Organisasi Terstandar (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



B. Koefisien Korelasi (R)

Dengan melakukan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS 13 terlihat nilai koefisien korelasi (R) = 0,644 yang Mean ada hubungan dengan variabel Budaya Organisasi (X₁) pada variabel Kinerja Pegawai (Y) bernilai positif.

Lebih jelasnya dapat dilihat pada Grafik 5 sebagai berikut:

Grafik 5: Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien determinasi (R Square) Dari Variabel Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.488	2.149

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

C. Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,497 merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 49,7% variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh faktor variabel Budaya Organisasi (X₁) sedangkan sisanya sebesar 50,3% dijelaskan oleh faktor lain.

D. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi regresi variabel Budaya Organisasi (X₁) pada variabel Kinerja Pegawai (Y).

Keputusan yang diambil adalah sebagai berikut:

- i. Ho = 0; atau koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X₁) tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)
- ii. Ha = 0; atau koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X₁) signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

jika t_{hitung} < t_{tabel} maka Ha ditolak, Ho diterima jika t_{hitung} > t_{tabel} maka Ha diterima, Ho ditolak

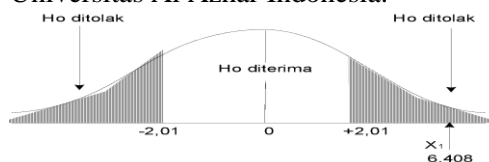
Dengan program SPSS 13.0 0 diperoleh nilai t_{hitung} dan signifikansinya seperti terlihat pada Grafik 6. berikut ini:

Grafik 6: T_{hitung} dan Signifikansi Variabel Budaya Organisasi (X₁) pada variabel Kinerja Pegawai (Y).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.767	2.254		1.228	.225
	Kompensasi	.423	.056	.705	7.568	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari perhitungan SPSS 13, T_{hitung} variabel Budaya Organisasi yang diperoleh sebesar 6,408 dengan df sebesar 58 pada ½ (0,05) diperoleh t_{tabel} dari 2,01. Jadi t_{hitung} 6,408 > t_{tabel} (2,01), sangat jelas. **Ho ditolak dan Ha menerimanya.** Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Fakultas Sastra Universitas Al Azhar Indonesia.



Dari analisa diatas dengan bantuan komputer berdasarkan perhitungan SPSS 13.0 0 diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = f(X_1)$$

$$\hat{Y} = 3,360 + 0,421 X_1$$

Konstanta sebesar 3,360 menyatakan jika tidak ada nilai Budaya Organisasi (X₁) maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 3,360, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,423 X₁ menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai pada variabel Budaya Organisasi (X₁) akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,421 kali pada konstanta sebesar 3,360.

e. Uji F atau Uji Anova

Uji F bertujuan untuk menguji signifikansi model regresi Budaya Organisasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai

(Y). Hasil uji F seperti terlihat pada Grafik 7 berikut ini:

Grafik 7: F_{hitung} variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.777	1	220.777	41.065	.000 ^a
	Residual	311.823	58	5.376		
	Total	532.600	59			

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

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis ini; $H_0 = 0$; atau model regresi tidak signifikan, $H_a \neq 0$; atau model regresi yang signifikan. Dasar pengambilan keputusan adalah: Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak, H_0 diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, H_0 ditolak.

Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS 13 diperoleh oleh F_{hitung} sebesar 41,065 sedangkan harga kritisnya adalah nilai F_{tabel} dengan derajat kebebasan di dalamnya pembilang 1 dan penyebut 58 pada α (0,05) sebesar 4,02. Dengan itu F_{hitung} (41.065) > F_{tabel} (4,02), begitu jelasnya H_{HA} ditolak dan H_A diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

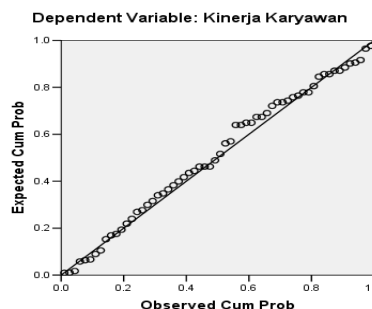
2. Pengujian Hipotesis Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

a. Uji normalitas

Dengan proses SPSS 13.0 hasil uji normalitas variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada grafik pada Gambar 4.5 bahwa data (titik) tersebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal yang Mean regresi tersebut layak digunakan untuk memprediksi variabel Kompensasi (X_2) berdasarkan variabel masukan Kinerja Pegawai (Y).

Grafik 5 Grafik NPP Kompensasi Variabel Residu Terstandar Regresi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



b. Koefisien Korelasi (R)

Dengan melakukan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS 13 terlihat nilai koefisien korelasi (R) = 0,705 yang Mean ada hubungan variabel Kompensasi (X_2) pada variabel Kinerja Pegawai (Y) bernilai positif. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 8 sebagai berikut:

Gambar 8: Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien determinasi (R Square) Dari Variabel Kompensasi (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.488	2.149

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

c. Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,497 merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan sebesar 49,7% variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh faktor variabel Kompensasi (X_2) sedangkan sisanya sebesar 50,3% dijelaskan oleh faktor lain.

d. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi variabel regresi Kompensasi

(X_2) pada variabel Kinerja Pegawai (Y). Keputusan yang diambil adalah sebagai berikut: $H_0 = 0$; atau koefisien regresi variabel Kompensasi (X_2) tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), $H_a \neq 0$; atau koefisien regresi variabel Kompensasi (X_2) signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak, H_0 diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, H_0 ditolak

Dengan program SPSS 13.0 0 diperoleh nilai t_{hitung} dan signifikansinya seperti terlihat pada Gambar 9 sebagai berikut:

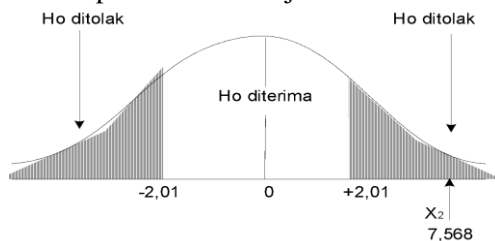
Gambar 9: T_{hitung} dan Signifikansi Variabel Kompensasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.767	2.254		1.228	.225
	Kompensasi	.423	.056	.705	7.568	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari perhitungan SPSS 13, T_{hitung} Variabel kompensasi yang diperoleh sebesar 7,568 dengan df 58 pada $\frac{1}{2}\alpha(0,05)$ diperoleh t tabel sebesar 2,01. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{hitung,tabel}$ (2,01), sangat jelas. **H_0 ditolak dan H_a menerimanya.**

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja



Dari analisa diatas dengan bantuan komputer berdasarkan perhitungan SPSS 13 diperoleh

persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = f(X_2)$$

$$\hat{Y} = 2,767 + 0,423 X_2$$

Konstanta sebesar 2,767 menyatakan jika tidak ada nilai Kompensasi (X_2) maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2,767, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,423 X_2 menyatakan bahwa untuk setiap penambahan 1 (satu) nilai pada variabel Kompensasi (X_2) akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,423 kali dengan konstanta sebesar 2,767.

e. Uji F atau Uji Anova

Uji F bertujuan untuk menguji signifikansi model regresi Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji F seperti terlihat pada Gambar 10 berikut ini:

Gambar 10: F_{hitung} Variabel kompensasi (X_2) pada variabel Kinerja Pegawai (Y)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.640	1	264.640	57.282	.000 ^b
	Residual	267.960	58	4.620		
	Total	532.600	59			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis ini; $H_0 = 0$; atau model regresi tidak signifikan, $H_a \neq 0$; atau model regresi yang signifikan

Dasar pengambilan keputusan adalah: Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak, H_0 diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, H_0 ditolak, wdengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS 13diperoleh oleh F_{hitung} sebesar 57,282 sedangkan harga kritisnya adalah nilai F_{tabel} dengan derajat kebebasan pembilang 1 dan penyebut 58 ata $\alpha(0,05)$ sebesar 4,02. Dengan itu $F_{hitung} (57.282) > F_{tabel}(4,02)$, begitu jelasnya H_{HAI} ditolak dan H_A diterima. Hal

ini menunjukkan bahwa model regresi variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja

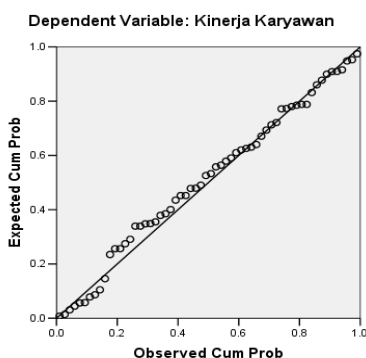
f. Menguji Hipotesis Budaya Organisasi (X₁) dan Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

a. Uji normalitas

Dengan proses SPSS 13.0 0 hasil uji normalitas variabel Budaya Organisasi (X₁) dan variabel Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada grafik titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal yang artinya regresi tersebut layak digunakan untuk memprediksi variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Kompensasi (X₂) secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Lebih jelasnya dapat dilihat dari grafik pada Grafik 6 dibawah ini:

Grafik .6 Grafik NPP Regresi Variabel Residual Budaya Organisasi Terstandar (X₁) dan Variabel Kompensasi (X₂) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



b. Koefisien Korelasi (R)

Dengan melakukan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS 13 terlihat nilai koefisien korelasi (R) = 0,749 yang Mean ada hubungan dengan variabel Budaya Organisasi (X₁) dan variabel

Kompensasi (X₂) pada variabel Kinerja Pegawai (Y) bernilai positif. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 11 sebagai berikut:

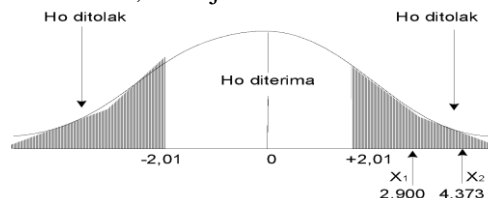
Gambar 11: Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien determinasi (R Square) Dari Variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Variabel Kompensasi (X₂) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.562	.546	2.024

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

c. Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,562 merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 56,2% variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh faktor variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Kompensasi (X₂) sedangkan sisanya sebesar 43,8% dijelaskan oleh faktor lain.



Dari analisa diatas dengan bantuan komputer berdasarkan perhitungan SPSS 13 persamaan regresi berganda diperoleh sebagai berikut:

$$\hat{Y} = f(X_1, X_2)$$

$$\hat{Y} = -0,569 + 0,215 X_1 + 0,297X_2$$

Konstanta sebesar -0,569 menyatakan jika tidak ada nilai Budaya Organisasi (X₁) dan Kompensasi (X₂), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 61,58 sedangkan koefisien regresi sebesar 0,215 X₁ menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai pada variabel Budaya Organisasi (X₁) akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,370 kali pada konstanta -

0,569 dan koefisien regresi sebesar 0,297 X_2 menyatakan bahwa untuk setiap penambahan 1 (satu) nilai pada variabel Kompensasi (X_2) akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,297 kali dengan konstanta -0,569.

a. Uji F atau Uji Anova

Uji F bertujuan untuk menguji signifikansi model regresi Budaya Organisasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji F seperti terlihat pada Gambar 12 berikut ini:

Gambar 12: F_{hitung} variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) bersama-sama dengan variabel Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299.100	2	149.550	36.507	.000 ^b
	Residual	233.500	57	4.096		
	Total	532.600	59			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis ini; $H_0 = 0$; atau model regresi tidak signifikan, $H_a \neq 0$; atau model regresi yang signifikan

Dasar pengambilan keputusan adalah: Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak, H_0 diterima, dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, H_0 ditolak. Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS 13.0 0, F_{hitung} dari 36,507 $> F_{tabel}$ 3.17, maka jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel Budaya Organisasi dan Kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Fakultas Ilmu Budaya Universitas Al-Azhar Indonesia terdapat pengaruh yang signifikan dan hubungan

positif antara variabel budaya organisasi dan variabel kinerja pegawai, dengan skor korelasi sebesar 0,644 dan rasio kontribusi sebesar 6,408 hingga 41,5%. menunjukkan bahwa terdapat $> 2,01$ tabel. Terdapat pengaruh yang signifikan dan hubungan positif antara variabel kompensasi dengan angka korelasi sebesar 0,705 dan hitung 7,568 $>$ kontribusi 49,7% pada Tabel 2.01. Untuk variabel kinerja pegawai Fakultas Ilmu Budaya Universitas Al Azhar Indonesia baik variabel budaya organisasi maupun imbalan mempunyai pengaruh yang besar: F_{hitung} (36,507) $>$ F_{tabel} (3,17). Dapat dijelaskan bahwa budaya dan penghargaan sama-sama meningkatkan kinerja pegawai, berdasarkan persamaan regresi $\hat{Y} = -0,569 + 0,215 X_1 + 0,297 X_2$.

DAFTAR PUSTAKA

Aprilia, R., Listiani, F. E., & Wulandari, A. (2023). The Role of Compensation in Increase Teacher Performance Motivation. *Soedirman Economics Education Journal Volume, 05*(01), 17–28.

Hk, R., Baharuddin, B., Sumaryo, P., & Kurniawaty, K. (2022). Compensation and Work Culture for Lecturer Performance through Organizational Climate. *Proceedings of the First Australian International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, Sydney, Australia*, 2448–2454.

Kai, C. (2023). *Research on the Relationship Between Executive Compensation and Corporate Performance*. 11(3), 146–150. <https://doi.org/10.11648/j.si.20231103.19>

Mambo, S., & Smuts, H. (2022). The impact of organizational culture on knowledge management : the case of an international multilateral organization. *Proceedings of 43rd Conference of the South African*

- Institute of Computer Scientists and Information Technologists*, 85(2015), 184–195.
- Okta Yurcan, H. Y. (2023). Properties of Accounting Performance Measures Used in Compensation Contracts. *SSRN Journal*.
- Penyusun, T. (2019). Processing Data Penelitian Menggunakan SPSS. In *Pusat Kajian Dan Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur IV Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia* (p. 64). Lembaga Administrasi Negera RI.
- Piwowar-Sulej, K. (2020). Organizational culture as a risk factor in projects. In *Contemporary organisation and management. Challenges and trends* (pp. 391–401). Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego. <https://doi.org/10.18778/8220-333-2.24>
- Que, X. (2023). Optimization path of corporate ESG performance and compensation performance management under carbon neutral target. *Applied Mathematics and Nonlinear Sciences*. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.2478/amns.2023.100173>
- Ramli, N. S., Ariffin, N. K., Asiah, S., Muhammad, C., & Sharkawi, S. (2022). Organisation Culture , IT Infrastructure and KM Process influencing KM Effectiveness in a Malaysian Manufacturing Company. *Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship*, 7(1), 44–52.
- Syahza, A. (2021). *Buku Metodologi Penelitian* (Edisi Revi, Issue 211+x hlm: 15,5 x 23 cm). Unri Press.
- Wirjawan, T. W., & Fauziah, R. I. (2023). The Effect of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance of PT. Herba Utama (Production Department of Food Processing Division). *International Journal of Social Science (IJSS)*, 2(5), 2069–2076. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.53625/ijss.v2i5.4497>