

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DAYAGUNA MOTOR INDONESIA CABANG CIKAMPEK

Wulan Eka Fitri Mulyani¹, Rizki Maulana Ibrahim², Dwi Sri Wahyuningsih³

wulaneka0705@gmail.com¹, rizkimaulanaibrahiim@gmail.com²,

dwiisrii30@gmail.com³

Universitas Pelita Bangsa

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Dayaguna Motor Indoenesia Cabang Cikampek. Penelitian ini menggunakan pendekatan kausalitas deskriptif; sampel yang digunakan adalah karyawan PT Dayaguna Motor Indonesia, yang terdiri dari 51 responden, dan data dianalisis menggunakan regresi linier. Model Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable X1 yaitu kompensasi mempengaruhi variable kinerja karyawan . Begitu juga dengan variabel X2 yaitu budaya organisasi mendapatkan hasil yang berpengaruh terhadap variable Y yaitu kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kompensasi memainkan peran penting Dalam membentuk kinerja karyawan di suatu perusahaan. Kompensasi, di sisi lain, mengacu pada penghargaan dan manfaat finansial yang diterima karyawan atas pekerjaan mereka. Kompensasi merupakan aspek strategis manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Di era globalisasi ini, Perusahaan menghadapi persaingan yang ketat untuk merekrut, mempertahankan, dan mengembangkan bakat terbaik. Oleh karena itu, Perusahaan perlu mengembangkan system penghargaan yang efektif, adil, dan kompetitif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi merupakan faktor penting Dalam suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku yang menentukan lingkungan kerja. Factor ini dapat mempengaruhi motivasi, keterlibatan, dan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Budaya organisasi yang positif dapat memainkan peran penting Dalam menumbuhkan rasa memiliki dan keterlibatann di antara karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan dihormati di tempat kerja, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaiknya. Dengan memahami interaksi antara kompensasi dan budaya organisasi, karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya menarik bakat terbaik tetapi juga mempertahankan dan melibatkan karyawan dalam jangka panjang. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan produktivitas, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan pada akhirnya peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, budaya organisasi yang positif dapat membantu mengurangi pergantian karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan karena individu lebih mungkin untuk terus bekerja di Perusahaan yang menghargai kontribusi mereka dan memperlakukan mereka dengan hormat. Studi ini akan meneliti apakah kompensasi dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan

organisasi. Karyawan yang berkinerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, Perusahaan harus mempunyai strategi prioritas untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan akan mengembangkan kemampuannya apabila mempunyai motivasi tertentu sehingga memberikan kontribusi yang maksimal kepada Perusahaan.

PT. Daya Guna Motor Indonesia merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang otomotif. Perusahaan ini menawarkan jasa pembelian truk dan juga menyediakan layanan purna jual seperti perawatan kendaraan, perbaikan kendaraan serta penjualan suku caang mobil. PT. Dayaguna memiliki sumber karyawan yang ahli di bidang otomotif. Dalam menjalankan bisnis di bidang ini tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang handal untuk mmampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pelanggan setianya. Untuk bisa memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, anda sangat membutuhkan karyawan yang sangat produktif. Apakah kompensasi yang di berikan oleh PT. Dayaguna Motor Indonesia terhadap karyawannya dan baik atau tidaknya budaya organisasi Perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dayaguna Motor Indonesia cabang Cikampek.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan dan varibel independennya yaitu kompensasi dan budaya organisasi. Data primer, seperti pendapat orang, dikumpulkan langsung dari lapangan (tanpa perantara media). Metode ini mendukung pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian, dan metode ini digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan angket tertutup dalam pengambilan pendapat responden dengan teknik kuisioner serta wawancara .

Analisis data adalah teknik penelitian yang mengumpulkan data dari kuesioner dan kemudian menjalankan pengujian instrumen variabel untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner yang dimaksud . Uji validitas fungsinya dimaksudkan untuk mengukur validitas atau tidak validitas data kuesioner penelitian. Valid atau tidaknya tersebut dapat dapat dilihat dalam asumsi baik yang diasumsikan dalam pernyataan atau pertanyaan(Widodo et al., 2023)

Teknik analisis data pada penelitian merupakan data hasil dari kuesioner yang telah terkumpul kemudian dilakukan pengujian instrument variabel. Pengujian instrument penelitian tersebut ialah uji validitas serta reliabilitas yang bertujuan kuesioner yang telah disusun mempunyai konsistensi ukuran (Widodo et al., 2023). Uji validitas fungsinya untuk pengukuran valid atau tidak validnya pada suatu data kuesioner penelitian, kuesioner yang diasumsikan dalam pernyataan atau pertanyaannya valid maka mampu menjadi ukuran yang sah pada kuesioner penelitian tersebut .

Uji reabilitas merupakan pengukuran pada kuesioner yang mana merupakan salah satu indikator dari konstruk atau variabel. Setiap jawaban seseorang dalam kuesioner terdapat konsistensi dan stabil secara periodik maka disimpulkan bahwa jawaban setiap koesioner handal atau reliabel. Uji asumsi klasik atau uji kelayakan model merupakan pengujian sebelum ketahap uji model regresi(Mukhit, 2021). Pengujian yang digunakan pada uji asumsi klasik pada penelitian ini ialah uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Setelah pengujian kelayakan model regresi telah terpenuhi selanjutnya dilakukan pengujian model

regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, yang di dalamnya terdapat nilai koefisien determinan, koefisien kolerasi, uji simultan, dan uji hipotesis parsial pada penelitian, serta model persamaan regresi seperti berikut:

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

Dimana:

X1 = Kompensasi

X2 = Budaya Organisasi

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi Variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian (Validitas dan Reliabilitas)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variables Indicator	Cronbach's r-Count	Critical Value	Deskripsi
Kinerja Karyawan (Y)	0,968	0,600	Reliable
Y.1.1	0,821	0,279	Valid
Y1.2	0,692	0,279	Valid
Y1.3	0,630	0,279	Valid
Y1.4	0,609	0,279	Valid
Y1.5	0,746	0,279	Valid
Y1.6	0,759	0,279	Valid
Y1.7	0,811	0,279	Valid
Y1.8	0,765	0,279	Valid
Y1.9	0,700	0,279	Valid
Y1.10	0,720	0,279	Valid
Kompensasi (X1)	0,968	0,600	Reliable
X.1.1	0,648	0,279	Valid
X1.2	0,740	0,279	Valid
X1.3	0,646	0,279	Valid
X1.4	0,675	0,279	Valid
X1.5	0,743	0,279	Valid
X1.6	0,736	0,279	Valid
X1.7	0,709	0,279	Valid
X1.8	0,721	0,279	Valid
X1.9	0,661	0,279	Valid
X1.10	0,732	0,279	Valid
Budaya Organisasi (X2)	0,968	0,600	Reliable
X.2.1	0,659	0,279	Valid
X2.2	0,733	0,279	Valid
X2.3	0,720	0,279	Valid
X2.4	0,709	0,279	Valid
X2.5	0,739	0,279	Valid
X2.6	0,682	0,279	Valid
X2.7	0,722	0,279	Valid
X2.8	0,665	0,279	Valid
X2.9	0,672	0,279	Valid
X2.10	0,647	0,279	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan (Y), Kompensasi (X1), dan Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-kritis (0,279), sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai di atas batas kritis 0,600 untuk semua variabel, menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang sangat baik.

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
	N	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92060642
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.097
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,070 (> 0,05), sehingga data residual dinyatakan terdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF	
1	Kompensasi	.303	3.297	
	Budaya Organisasi	.303	3.297	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Kompensasi dan Budaya Organisasi masing-masing adalah 3,297, di bawah batas kritis 10,00. Nilai tolerance sebesar 0,303 juga di atas 0,10, sehingga tidak terdapat masalah multikolinearitas pada model penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		Beta			
1	(Constant)	2.994	1.433		2.089
	Kompensasi	.012	.063	.047	.186
	Budaya Organisasi	-.058	.072	-.202	-.805

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Kompensasi (0,853) dan Budaya Organisasi (0,425) lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.896 ^a	.802	.794	1.961
a. Predictors: (Constant), X1, Budaya Organisasi				

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Model regresi memiliki nilai R Square sebesar 0,802, yang berarti 80,2% variabilitas dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen Kompensasi dan Budaya Organisasi. Sisanya sebesar 19,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	733.432	2	366.716	95.358
	Residual	180.748	47	3.846	
	Total	914.180	49		
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi Team Work, Kompensasi					

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 95,358 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Kompensasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.944	2.164		2.285	.027
	Kompensasi	.115	.100	.134	1.142	.259
	Budaya Organisasi	.748	.113	.780	6.627	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Variabel Kompensasi memiliki nilai t-hitung sebesar 1,142 dengan signifikansi 0,259 (> 0,05), sehingga pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 6,627 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan signifikan.

Berdasarkan hasil analisis, model regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 4,944 + 0,115X1 + 0,748X2 + e$$

Pembahasan

1. Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial pada informasi tabel 7, dapat diinformasikan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar (0,259) lebih besar dari nilai alfa yaitu sebesar 5% (0,05), dengan demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Dayaguna Motor Indonesia Cikampek. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu (Wijaya & Kusuma, 2019) dan (Agus et al., 2023) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi

tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merujuk pada imbalan dan manfaat finansial yang diterima karyawan atas pekerjaan mereka. Kompensasi merupakan salah satu aspek strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi motivasi, produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Faktanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan di PT. Dayaguna Motor Indonesia belum berjalan dengan baik dengan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti menggambarkan para karyawan yang merasa kurang puas atas kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan. Segi positif dari Kompensasi adalah karyawan menjadi lebih semangat dan produktivitasnya semakin meningkat, reputasi perusahaan menjadi semakin positif perusahaan bisa mendapat karyawan yang berkualitas. Sedangkan dampak negatif yang mungkin timbul yaitu karyawan menjadi tidak semangat dalam bekerja, kurang produktif ahirnya perusahaan tidak bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena, diharapkan kepada perusahaan agar selalu memperhatikan pemberian kompensasi sehingga karyawan terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

2. Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial pada informasi tabel 7, dapat diinformasikan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar (0.000) lebih kecil dari nilai alfa 5% (0.05), dengan demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Dayaguna Motor Indonesia. Hasil dari penelitian ini sama dengan (Setiawan, 2023) dan (Zaky et al., 2021) penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di industri manufaktur di Indonesia. Selain itu, penelitian ini menyoroti pentingnya memahami budaya organisasi yang ada dan mengidentifikasi cara untuk meningkatkan kinerja karyawan

KESIMPULAN

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel kompensasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Dayaguna Motor Indonesia cabang Cikampek. Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kuantitatif dengan populasi penelitian merupakan karyawan yang bekerja di PT. Dayaguna Motor Indonesia di bawah naungan cabang Cikampek dengan sample sampling 51 responden melalui kuesioner penelitian. Teknik analisis pada penelitian ini merupakan regresi liner berganda untuk menemukan pengaruh kausalitas variabel penelitian. secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian parsial budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, S., Nellwan, O. S., Uhing, YL., Manajelmeln, J., Elkonomi, F., & BLisnis, D. (2023). THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT, AND HAPPINESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MASSINDO SINAR PRATAMA TBK MANADO. In Agus, O. S. Nellwan., YL. Uhing. 395 Jurnal EMBLA (Vol. 11, Issue 1).
- Ashari, L. BL. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SELBAGAI VARIABLELL INTELRELNING PADA PG. KELBLON AGUNG. 4, 194–209.
- Kusuma, R., Mukzam, W. M. D., & Maylowan, YL. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah BLuana

- Surablayla). In *Jurnal Administrasi BLisnis (JABL)*|Vol (Vol. 31, Issue 1).
- Mukhit, A. (2021). MELTODOLOGI PELNELLITIAN PELNDELKATAN KUANTITATIF.
- Rahmat, M. A. H. R. M. S. H. A. A. (2021). Hubungan BLudayla Organisasi Delngan Inovasi Pelrusahaan Correllation of Organizational Culturel with Companyl Innovation. *Jurnal Ilmiah, Manajelmeln Sumblelr Dayla Manusia* , 4(2), 145–152.
- Seltiawan, BL. I. J. S. (2023). PELNGARUH LINGKUNGAN KELRJA, TELAM WORK, DAN KOMPELNSASI TELRHADAP KELTELRIKATAN KARYLAWAN DELNGAN BLUDAYLA ORGANISASI SELBLAGAI VARIABLELL MODELRASI. *Journal of ELconomics and BLusinelss UBLS*, 12, 3104–3121.
- Surylani, T., BLasylir, M., Program,), Manajelmeln, S., Luels, G., ELkonomi, F., BLisnis, D., & Syliah Kuala, U. (2020). PELNGARUH KOMPELNSASI, KELPUASAN KELRJA DAN BLUDAYLA ORGANISASI TELRHADAP KINELRJA PELGAWAI PADA KANTOR SELKRELTARIAT DAELRAH KABLUPATELN GAYLO LUELS. In *Jurnal Ilmiah Manajelmeln Galus* (Vol. 1, Issue 1).
- Sylahfitri, S., & Chaelrul, M. (2024). Pengaruh Kompelnsasi dan BLudayla Organisasi terhadap Kinelrja Karylawan (Vol. 6). <https://eljurnal.uniylos.ac.id/indelx.php/ylselj-selrvelr/uselr/relgistelr?source=1>
- Widodo, S., Khairunnisa, K., Rahmadiliyani, N., Ladylani, F., Lelstari, S., Rusdi, Delvrianyl, A., Wijaylanti, D., Dalfian, D., Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Widyla, N., Armi, & Rogaylah. (2023). BLUKU AJAR MELTODEL PELNELLITIAN. https://www.relselarchgatel.netl/publication/373070067_BLUKU_AJAR_MELTODEL_PELNELLITIAN
- Wijayla, W. H., & Kusuma, D. (2019). PELNGARUH KOMPELNSASI DAN DISIPLIN KELRJA TELRHADAP KINELRJA KARYLAWAN. In *Jurnal Ilmiah Manajelmeln BLisnis* (Vol. 5, Issue 2).
- Zakyl, M., Sunan, U., & Djati BLandung, G. (2021). PELNGARUH BLUDAYLA ORGANISASI TELRHADAP KINELRJA KARYLAWAN: STUDI KASUS PADA INDUSTRI MANUFAKTUR DI INDONESIA. In *KOMITMELN: Jurnal Ilmiah Manajelmeln* (Vol. 2, Issue 1).