PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER WINDU AIR MAS BANDAR LAMPUNG

Erlin Yeheskia Fioni¹ Moh. Oktavianur²

¹ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Bandar Lampung
Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No.26, Labuhan Ratu, Kedaton, 35142,
Bandar Lampung, Indonesia
E-mail:
erlinyeheskiaf@gmail.com
oktavianur@ubl.ac.id

ABSTRAK

PT Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang budidaya pertambakan udang vaname sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung sebanyak 80 orang dan jumlah sampel sebanyak 80 orang. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan hasil uji t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,063 ($t_{hitung} = 2,063 > t_{tabel} = 1,661$) dan $sig = 0,025 < 0,05$ yang berarti bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 2,198 ($t_{hitung} = 2,198 > t_{tabel} = 1,661$) dan $sig = 0,031 < 0,05$ yang berarti bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 5,039 ($t_{hitung} = 5,039 > t_{tabel} = 1,661$) dan $sig = 0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang sangat penting didalam menentukan kelancaran jalannya kegiatan organisasi. Pesatnya perkembangan teknologi dan semakin kompleksnya persaingan bisnis menuntut peran Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih besar. Permintaan tenaga kerja dengan standar kompetensi tertentu juga semakin meningkat. Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarah pada pengakuan pentingnya Sumber Daya Manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam keuntungan atau profit, yang nantinya menentukan masa depan perusahaan.

Ketatnya persaingan bisnis saat ini, merupakan salah satu faktor penyebab banyaknya permasalahan yang akan dihadapi oleh perusahaan. Bagi perusahaan yang organisasinya masih kecil, segala kegiatan yang dilakukan oleh karyawannya masih bisa diawasi secara langsung oleh pemimpinnya. Berbeda dengan perusahaan besar, dimana sifat transaksinya begitu luas sesuai dengan jenis usahanya dan ditambah lagi dengan pertumbuhan manajemen

yang terpisah dari pemiliknya, seperti perseroan terbatas dan perusahaan-perusahaan milik Negara yang manajemen Sumber daya manusianya harus selektif, berkualitas dan mempunyai kompetensi serta *attitude* dalam pekerjaannya, sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik, hal ini tentunya perlu pengawasan yang sifatnya moderat (tidak harus dilakukan setiap saat).

Perlu ditekankan disini bahwa tujuan utama sebuah perusahaan, baik besar, kecil dan swasta pada umumnya adalah mencari laba. Laba yang diperoleh perusahaan tersebut sangat tergantung pada sumber daya manusianya dan manajemen perusahaan itu sendiri. Masalah utama yang dianggap sebagai isu bisnis yang berkaitan dengan sumber daya manusia antara lain mengelola sumber daya manusia untuk menciptakan kemampuan sumber daya manusia, mengelola diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola sumber daya manusia untuk meraih keunggulan kompetitif, dan mengelola sumber daya manusia untuk menghadapi globalisasi.

Belum tercapainya target perusahaan secara maksimal merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh perusahaan saat ini. Bagi sebuah perusahaan, memilih dan memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai kompetensi bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah, meskipun tenaga kerja yang ada di masyarakat melebihi dari yang di perlukan perusahaan. Hal ini dikarenakan masing-masing orang mempunyai pengetahuan, keterampilan, watak (sifat) dan kepribadian yang berbeda satu sama lain, yang mana dipengaruhi oleh latar belakang kehidupan masing-masing. Oleh karena itu disini perlu diadakan pemetaan dalam hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Malthis dan Jackson, 2011). Menurut Dessler (2013:4) Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja organisasi, terlebih dahulu memperbaiki kinerja individu. Namun banyak faktor yang menentukan kinerja selain faktor motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu rekan kerja, kemampuan, pengawasan, peraturan perusahaan, motivasi dan pelatihan (Aamodt, 2010). Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah bagaimana cara manajemen memotivasi seorang karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya

Dalam hal ini PT Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang budidaya pertambakan udang vaname sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan visi yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal di atas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja PT Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung dapat dilihat dari pencapaian kinerja pada periode 2014-2018.

Tabel 1. Pencapaian Kinerja PT Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung Periode 2014-2019

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase pencapaian
1	2014	9.658.250.000,00	6.115.600.000,00	63%
2	2015	10.615.600.000,00	11.895.600.000,00	112%
3	2016	14.395.600.000,00	14.404.685.000,00	100,06%
4	2017	16.904.368.000,00	15.986.000.000,00	95,57%
5	2018	18.486.000.000,00	19.652.399.000,00	106,30%
6	2019	19.500.000.000,00	17.554.300.000,00	90,02%

Sumber: PT Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung (2019)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja tahun 2014-2019 cenderung mengalami peningkatan, namun pada tahun 2017 dan tahun 2019 terjadi penurunan. Walaupun realisasi cenderung meningkat dari tahun ke tahun, namun jika dilihat dari persentase pertumbuhan produktivitas masih mengalami fluktuasi. Pencapaian hasil realisasi kinerja ini tidak lepas dari hasil kerja karyawan yang berbeda-beda.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian budaya organisasi pemahaman para pakar mengenai budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai kehidupan yang mengikat semua orang dalam organisasi mendasari arti penting pemahaman budaya organisasi orang-orang yang tergabung di dalamnya. Robbins and Judge (2013:67) kultur organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya sistem makna bersama adalah sekumpulan karakteristik kunci diujung tinggi oleh organisasi. Budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Hani. Handoko. 2013). Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean. Mutiara.S. 2012).

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku. Isbandi dalam Hamzah Uno (2016: 3). Menurut Terry, dalam Meokijat (2012: 5) Motivasi adalah keinginan di dalam seorang individu yang mendorong ia untuk bertindak. Sedangkan Meokijat (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Veithzal Rivai dan Basri, 2018). Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2013).

3. METODOLOGI

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung sebanyak 80 orang dan jumlah sampel sebanyak 80 orang. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid.

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya organisasi (X_1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,674	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,591	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,800	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,544	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,543	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,613	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,579	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,812	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,568	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,641	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 hasil uji validitas variabel budaya organisasi (X_1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel budaya organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3610). Dengan demikian seluruh item pernyataan budaya organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi (X_2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,693	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,881	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,593	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,407	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,502	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,654	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,434	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,433	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,452	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,615	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 hasil uji validitas variabel kompensasi (X_2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kompensasi. Hasil yang didapatkan

yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3610), dengan demikian seluruh item pernyataan kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi kerja (X_3)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,677	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,684	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,715	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,703	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,653	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,533	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,714	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,728	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,801	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,610	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.3 hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X_3) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai motivasi kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3610), Dengan demikian seluruh item pernyataan motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,805	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,881	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,867	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,836	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,593	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,725	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,721	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,617	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,706	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,623	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.8 hasil uji validitas variabel kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3610). Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja dinyatakan valid.

4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X_1 , variabel X_2 , variabel X_3 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 21.0. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Alpha Chronbach</i>	Koefisien r	Simpulan
Budaya organisasi	0,783	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,830	0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,783	0,60	Reliabel
Kinerja	0,917	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas Tabel 4.5 nilai cronbach's alpha seluruh variabel bebas dan variabel terikat memiliki nilai *Cronbach's Alpha* >0,60. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1), kompensasi (x2), motivasi kerja (X3) dan kinerja (Y) dinyatakan reliabel.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh data analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.6
Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,670	2,162		3,085	,003
Budaya organisasi	,216	,090	,206	2,063	,025
Kompensasi	,107	,049	,214	2,198	,031
Motivasi kerja	,458	,091	,504	5,093	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 6,670 + 0,216X_1 + 0,107X_2 + 0,458X_3 + 0,05$$

Hasil persamaan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan searah terhadap kinerja, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

bo = Nilai konstanta yaitu sebesar 6,670 menyatakan bahwa jika budaya organisasi (X₁), suasana kerja (X₂), motivasi kerja (X₃), dianggap konstan maka nilai dari kinerja (Y) adalah sebesar 6,670.

b₁= Nilai koefisien variabel budaya organisasi kerja nilainya sebesar 0,216 artinya jika (X₁) mengalami kenaikan setiap 1satuan , maka kinerja(Y) mengalami kenaikan sebesar 0,216 satuan.

b₂= Nilai koefisien variabel kompensasi nilainya sebesar 0,107 artinya jika kompensasi (X₂) mengalami kenaikan setiap 1 satuan, maka kinerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,107 satuan.

b₃= Nilai koefisien variabel motivasi kerja nilainya sebesar 0,458 artinya jika motivasi kerja (X₃) mengalami kenaikan setiap 1satuan, maka kinerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,458 satuan.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi budaya organisasi lebih besar dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung.

4.3.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Penggunaan *R square* adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen ke dalam model, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti *R square*, nilai *adjusted R square* dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen ke dalam model (Ghozali, 2011).

Tabel 4.7
Hasil Uji Koefisien Determinan (*Adjust R²*)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,649 ^a	,421	,401	2.030

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kompensasi, Budaya organisasi

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Hasil tabel uji nilai R adalah 0,649, berarti hubungan antara variabel independen (budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 64,9%. Sedangkan hasil koefisien determinasinya *R square* sebesar 0,421. Hal ini berarti seluruh variabel bebas (X) yang meliputi budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 42,1% terhadap variabel terkait (Y) kinerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

4.3.3 Uji F

Uji simultan F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Dari hasil analisis diperoleh hasil output pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263,159	3	87,720	21,293	,000 ^a
	Residual	362,525	76	4,120		
	Total	625,685	79			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kompensasi, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel di atas, diperoleh $F_{hitung} = 21,293 > F_{tabel} = 2,71$ yang berarti bahwa ada pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung.

4.3.4 Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh:

Tabel 4.9
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,670	2,162		3,085	,003
Budaya organisasi	,216	,090	,206	2,063	,025
Kompensasi	,107	,049	,214	2,198	,031
Motivasi kerja	,458	,091	,504	5,093	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui hasil uji t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,063 ($t_{hitung} = 2,063 > t_{tabel} = 1,661$) dan $sig = 0,025 < 0,05$ yang berarti bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 2,198 ($t_{hitung} = 2,198 > t_{tabel} = 1,661$) dan $sig = 0,031 < 0,05$ yang berarti bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 5,039 ($t_{hitung} = 5,039 > t_{tabel} = 1,661$) dan $sig = 0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,063 ($t_{hitung} = 2,063 > t_{tabel} = 1,661$) dan $sig = 0,025 < 0,05$ yang berarti bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung. Pengertian budaya organisasi pemahaman para pakar mengenai budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai kehidupan yang mengikat semua orang dalam organisasi mendasari arti penting pemahaman budaya organisasi orang-orang yang tergabung di dalamnya. Budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota organisasi akan dipengaruhi oleh beraneka ragamnya sumber daya yang ada.

4.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 2,198 ($t_{hitung} = 2,198 > t_{tabel} = 1,661$) dan $sig = 0,031 < 0,05$ yang berarti bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung. Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Hal ini, atasan mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Berkaitan dengan hal tersebut, maka organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap kinerja yang diperoleh karyawan dengan cara pemberian kompensasi (hadiah, imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk

bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga organisasi akan mudah memenuhi tujuan yang sudah direncanakan.

4.4.3 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 5,039 ($t_{hitung} = 5,039 > t_{tabel} = 1,661$) dan $sig = 0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung. Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang. Sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa

- a. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung.
- b. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung.
- c. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung.
- d. Ada pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pada PT Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2012, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernard, 2014, *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Rajagrafindo. Persada
- Danim, 2010, *Pengantar Kependidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Faizah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: Pustaka Setia.
- Ghozali, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, 2010, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi Pertama, Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hasibuan, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hidayat, 2014, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Ida Ayu Indah Giantari, 2017, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur*, Jurnal Penelitian.
- Ishak, 2011, *Pelayanan Publik di Indonesia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Kotter dan Heskett, 2014, *Corporate Culture and Performance*. New York: The. Free Press, Edisi Terjemahan.
- Lako, 2014, *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Lili, 2010, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Sinar Pandawa di Medan*, Jurnal Penelitian.
- Majer, 2015, *True Professionalism*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

- Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Salemba Empat
- Nila Tania, 2013, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Kasus di Pondok Pesantren Moderen Islam Assalam Kota Surakarta*, Jurnal Penelitian.
- Rivai dan Jauvani, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta
- Rivai, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori. Ke Praktek*, Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Robbins dan Judge, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Puluh. Jakarta: Grasindo.
- Robbins, 2015 *Manajemen Edisi Kesebelas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suandy, 2014, *Pengantar Manajemen, Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo. Persada
- Suandy, 2015, *Pengantar Manajemen, Teori dan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Rajagrafindo. Persada
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryanto, 2013, *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta: PT Rajagrafindo. Persada
- Tjitra, 2014, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Jakarta: Grasindo.
- Usmara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Wutun, 2014, *Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar