

PENGARUH KOMPENSASI BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Satpam Universitas Muhammadiyah Surakarta)

Yulianis Fitriani¹, M. Farid Wajdi²

^{1,2} Department of Economic and Business, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia
fw265@ums.ac.id

Abstraksi

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan menjadi pedoman yang bisa digunakan oleh berbagai perusahaan atau instransi dalam menentukan pengaruh kinerja karyawan dan untuk meningkatkan motivasi kerja dari para karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu satpam Universitas Muhammadiyah Surakarta. Responden dalam penelitian ini sebanyak 110 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi; Budaya Organisasi; Motivasi Kerja; dan Kinerja Karyawan.

Abstract

Employee performance is the level of success of employees in completing work both in quality and quantity in accordance with the tasks and responsibilities given. This study aims to analyze the effect of compensation, organizational culture and work motivation on employee performance. It is hoped that this research will become a guideline that can be used by various companies or institutions in determining the influence of employee performance and to increase employee motivation. This type of research is quantitative research. The population in this study is the Muhammadiyah University of Surakarta security guards. Respondents in this study were 110 respondents. The results of this study indicate that compensation has a positive effect on employee performance, organizational culture has a positive effect on employees, and work motivation has a positive effect on employee performance.

Keywords: Compensation; Organizational Culture; Work Motivation; and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi saat ini membuat para perusahaan berusaha untuk terus memperbaiki dan meningkatkan sumber daya manusia agar perusahaan dapat terus berkembang. Kualitas perusahaan dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dengan adanya sumber daya yang berkualitas akan membuat perusahaan dapat bersaing secara kompetitif dengan perusahaan lain. Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan penggerak utama. Perubahan organisasi telah menjadi kegiatan inti untuk mempertahankan

(Corner & Sun, 2012). efisiensi organisasi dan meningkatkan kemampuan mereka untuk merespon dan beradaptasi dengan lingkungan dan pasar kompetitif yang memaksakan perubahan [1]. Dengan menggunakan berbagai praktik HRM untuk menyediakan organisasi dengan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan tren perilaku yang diperlukan untuk mencapai strategi perubahan, fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat memainkan peran sentral dalam meningkatkan perubahan organisasi. Kunci sukses suatu perusahaan

bisa terletak pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator, pemberi tenaga kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi untuk meningkatkan kemampuan perubahan organisasi secara terus-menerus [2].

Perkembangan teknologi di era modern saat ini membuat para perusahaan berlomba-lomba untuk terus meningkatkan kualitas perusahaan maupun para karyawannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan karena untuk membangun keunggulan kompetitif. Organisasi atau perusahaan yang berhasil dapat menjalankan fungsinya dengan optimal untuk menghadapi perubahan-perubahan. Selain itu dengan mewujudkan misi dan visi perusahaan tentunya dengan mengikuti perkembangan zaman dan teknologi (Albion & Gagliardi, 2007). Dengan terbentuknya SDM yang kompeten dan dapat bersaing dengan kompetitor. Perkembangan dunia kerja yang semakin pesat membuat perusahaan diuntut untuk meningkatkan kualitasnya dalam berbagai hal. Karena pentingnya peran kinerja karyawan tersebut sudah selayaknya kinerja karyawan mendapatkan perhatian khusus. Kinerja itu sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [3].

Dalam upaya memaksimalkan kinerja para karyawan tentunya perlu motivasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Motivasi memberikan kekuatan pendorong pada tindakan dan pekerjaan kita dan dapat menjadi akumulasi dari berbagai proses yang mempengaruhi dan mengarahkan perilaku kita untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu karakteristik masa kanak-kanak selain latar belakang sosial juga mempengaruhi motivasi kerja di masa

dewasa. Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan [4]. Motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawan memberikan pengaruh yang sangat penting tanpa adanya motivasi kerja karyawan tidak akan antusias dan bersungguh-sungguh dalam bekerja selain itu karyawan akan mudah menyerah tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik untuk itu memotivasi karyawan sangat perlu dilakukan. Pemberian motivasi yang tepat akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja [5].

Tujuan penelitian ini sebagai berikut : Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan satpam di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan satpam di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan satpam di Universitas Muhammadiyah Surakarta.

LITERATUR REVIEW

1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya suatu organisasi untuk mencapai tujuan (Rivai dan Sagala, 2009). Menurut Hasibun (2014) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pengukuran kinerja merupakan elemen kunci dari manajemen kinerja (Brudan, 2010) Berdasarkan definisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan [6].

2. Kompensasi

Menurut Mathis dan Jackson (2010:160) kompensasi merupakan Hadiah total adalah imbalan moneter dan nonmoneter diberikan kepada karyawan untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan mereka. Menurut Hafiza dkk. (2011) juga mendefinisikan kompensasi sebagai akumulasi imbalan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas upaya mereka untuk melakukan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan untuk organisasi. Menurut Hasibun (2013) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan [7]. Menurut T. Hani Handoko (2013) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. berdasarkan definisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai tanda balas jasa [8]. Sari, (2022) juga berpendapat bahwa kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Budaya Organisasi

Hofstede (2001) mendefinisikan budaya organisasi sebagai "pemrograman kolektif dari pikiran yang membedakan anggota dari satu kelompok atau kategori orang dari yang lain" dari definisi tersebut budaya organisasi dapat dikatakan bahwa memodifikasi pikiran, perasaan, dan tindakan sebagai konsekuensi dari pemegang keyakinan, perilaku dan keterampilan tertentu dimana hal tersebut yang membedakan anggota organisasi tertentu dari anggota organisasi lain. Selain itu (Facreza et al., 2018) mendefinisikan budaya organisasi sebagai budaya yang mengutamakan kekompakan dalam bekerja, selalu memberikan reward daripada punishment, penuh kekuatan dan pengembangan individu [9]. Simamora, (2019) juga berpendapat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Motivasi Kerja

Kinicki dan Kreitner (2008) mendefinisikan termotivasi berarti tergerak untuk melakukan sesuatu. Sedangkan (Robbins & Judge, 2013) berpendapat bahwa Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan kekuatan, arah dan tenaga seseorang dalam mencapai tujuan tertentu

Menurut Malayu S.P. Hasibun (2005) motiva kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal [10]. Motivasi sebagai suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian suatu tujuan. Motivasi kerja merupakan upaya-upaya yang memnculkan semangat dari dalam orang itu sendiri melalui fasilitas penyediaan kepuasan. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah upaya yang dilakukan untuk mendukung perilaku untuk lebih giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang maksimal [11]. Sari, (2022) berpendapat bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan penulis, maka sampel yang mampu menjadi responden yaitu sebagai berikut :

- a. Karyawan
- b. Minimal bekerja selama 3 bulan

Dikarenakan jumlah populasi tidak diketahui, maka perhitungan yang dibutuhkan untuk mengetahui jumlah sampel Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Satpam UMS. Jenis data

yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert. Penyebaran kuisisioner ini dilakukan secara langsung dengan cara mendatangi satpam UMS. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dengan menggunakan bantuan *Software SMARTPLS*. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua yaitu *Outer model* dan *Inner model*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Umur

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden maka umur responden yang menjadi responden dalam penelitian ini diuraikan dalam tabel 1.

Tabel .1
Deskripsi Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
17-20	22	24,2%
21-30	46	50,6%
31-50	40	44%
>50	2	2,2
Jumlah	110	100 %

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

2. Deskripsi Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden maka jenis kelamin responden yang menjadi responden dalam penelitian ini diuraikan dalam tabel 2.

Tabel .2
Deskripsi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	109	99,1%
Perempuan	1	0,9%
Jumlah	110	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, (2022)

3. Deskripsi Asal Domisili

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden asal Domisili yang menjadi

responden dalam penelitian ini diuraikan dalam tabel 3.

Tabel .3
Deskripsi Asal Domisili

Asal Domisili	Frekuensi	Persentase
Boyolali	18	19,8%
Klaten	22	24,2%
Sukoharjo	35	38,5%
Surakarta	30	33%
Wonogiri	5	5,5%
Jumlah	110	100 %

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

4. Analisis Outer Model

1. Convergen Validity

Suatu indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik

apabila nilai *outer loading* > 0.7. Berikut adalah nilai *outer loading* masing-masing indikator pada variabel penelitian.

Tabel .4
Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Kompensasi (X1)	X1.1	0,906
	X1.2	0,881
	X1.3	0,865
	X1.4	0,857
	X1.5	0,777
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,847
	X2.2	0,888
	X2.3	0,829
	X2.4	0,875
	X2.5	0,745
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,785
	X3.2	0,782
	X3.3	0,874
	X3.4	0,834
	X3.5	0,824
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,837
	Y.2	0,799
	Y.3	0,816
	Y.4	0,896
	Y.5	0,880

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0.7. Namun menurut (Chin,1998) skala pengukuran nilai

loading 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya

dibawah 0.5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Selain melihat dari nilai *outer loading*, *convergen validity* juga dapat

dinilai dengan melihat nilai *AVE (Average Variance Extracted)* > 0.5 sehingga dapat dikatakan valid secara validitas convergen (Fornell and Larcker, 1981). Berikut nilai AVE dari masing-masing variabel penelitian ini

Tabel .5
Nilai *Average Variance Extracted*

Variabel	<i>AVE (Average Variance Extracted)</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.737	Valid
Budaya Organisasi (X2)	0.703	Valid
Motivasi Kerja (X3)	0.673	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.716	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan Tabel diatas, setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai *AVE (Average Variance Extrancted)* yaitu .> 0,5. Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai maing-masing untuk kompensasi sebesar 0.737, budaya organisasi sebesar 0.703, motivasi kerja sebesar 0.673, dan kinerja karyawan sebesar 0.716. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan *valid* secara validitas diskriminan.

2. Discriminant Validity

Tabel .6
Cross Loading

	KOMPENSASI (X1)	BUDAYA ORGANISASI (X2)	MOTIVASI KERJA (X3)	KINERJA KARYAWAN (Y)
X1.1	0,906	0,805	0,625	0,768
X1.2	0,881	0,718	0,567	0,726
X1.3	0,865	0,726	0,605	0,721
X1.4	0,857	0,681	0,537	0,739
X1.5	0,777	0,856	0,742	0,776
X2.1	0,778	0,847	0,600	0,633
X2.2	0,841	0,888	0,691	0,760
X2.3	0,696	0,829	0,632	0,764
X2.4	0,812	0,875	0,812	0,845
X2.5	0,569	0,745	0,770	0,662
X3.1	0,457	0,622	0,785	0,534
X3.2	0,488	0,594	0,782	0,563
X3.3	0,593	0,730	0,874	0,639
X3.4	0,622	0,697	0,834	0,750
X3.5	0,729	0,768	0,824	0,787
Y.1	0,710	0,759	0,774	0,837
Y.2	0,591	0,651	0,640	0,799
Y.3	0,682	0,710	0,640	0,816
Y.4	0,862	0,804	0,665	0,896
Y.5	0,811	0,792	0,724	0,880

Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibanding dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

3. Uji Reliabilitas

Tabel .7
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kompensasi (X1)	0.933
Budaya Organisasi (X2)	0.922
Motivasi Kerja (X3)	0.911
Kinerja Karyawan (Y)	0.926

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan untuk nilai *composite reliability* semua variabel penelitian bernilai > 0.7. Untuk kompensasi sebesar 0.933, budaya organisasi 0.922, motivasi kerja 0.911, dan kinerja karyawan 0.926.

4. Cronbachs Alpha

Tabel .8
Cronbachs Alpha

Variabel	Cronbachs Alpha
Kompensasi (X1)	0.910
Budaya Organisasi (X2)	0.893
Motivasi Kerja (X3)	0.880
Kinerja Karyawan (Y)	0.901

Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* semua variabel dalam penelitian ini bernilai di atas > 0,6 yang artinya nilai cronbach alpha telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel.

5. Uji Multikolinearitas

Tabel .9
Collinearity Statistic (VIF)

Inner VIF Values	VIF	Keterangan
X1 -> Y	4.685	<i>Non multicollinearity</i>
X2 -> Y	4.642	<i>Non multicollinearity</i>
X3 -> Y	3.415	<i>Non multicollinearity</i>

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dari tabel di atas, hasil dari *Collinierity Statistics* (VIF) untuk melihat uji dari setiap variabel mempunyai nilai cut off > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 5 maka hal itu tidak melanggar uji multikolinieritas.

1. Uji Keباikan Model (*Goodness of fit*)

Tabel .10
Nilai R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,840	0,835

Sumber : Data primer yang diolah, (2022)

Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor(VIF). Multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai cut off yang menunjukkan nilai tolerance > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 5. Dibawah ini adalah nilai VIF yang ada dalam penelitian ini:

6. Analisis Inner Model

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *goodness of fit*, uji *path coefficient* dan uji hipotesis.

Berdasarkan tabel diatas, *R-Square* digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai 0,840 atau 84% maka dapat dikatakan hubungan ini adalah hubungan yang kuat.

Berikut ini merupakan hasil perhitungan nilai *Q-Square* :

$$\begin{aligned} Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2)] \\ &= 1 - [(1 - 0,840)] \\ &= 1 - 0,160 \\ &= 0,840 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapat nilai *Q-Square* sebesar 0,840. Nilai tersebut menjelaskan keragaman dari data penelitian dapat dijelaskan oleh model penelitian sebesar 84%, sedangkan sisanya sebesar 16% dijelaskan oleh faktor

Tabel .11
F-Square (F²)

Kinerja Karyawan	
Kompensasi (X1)	0,271
Budaya Organisasi (X2)	0,048
Motivasi Kerja (X3)	0,151

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa kapabilitas prediksi nilai kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,271 tergolong sedang. Nilai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,048 tergolong lemah. Dan nilai motivasi kerja terhadap kinerja

lain yang berada diluar model penelitian ini.dengan demikian, dari hasil perhitungan tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

2. Nilai *F-Square (F²)*

Dalam pengujian model structural dilakukan dengan melihat *Q² (Predictive relevance)*. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi seberapa baik nilai yang dihasilkan, apabila nilai yang dihasilkan 0,002 (kecil), 0,15 (sedang), 0,35 (besar) berpengaruh pada level struktural.

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan smart PLS 3.0 diperoleh *F-Square (F²)*:

karyawan sebesar 0,151 tergolong sedang.

3. Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis di penelitian ini dapat menggunakan tabel nilai *path coefficient* untuk pengaruh langsung dan *specific indirect effect* untuk pengaruh tidak langsung (mediasi).

Tabel .12
Path Coefisien (Direct Effect)

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistics	P Values	Keterangan
Kompensasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	H1	0,451	5,747	0,000	Positif Signifikan
Budaya Organisasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	H2	0,242	2,423	0,008	Positif Signifikan
Motivasi Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	H3	0,287	4,268	0,000	Positif Signifikan

Sumber : Data primer diolah, (2022)

KESIMPULAN

Dalam upaya memaksimalkan kinerja para karyawan tentunya perlu motivasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Motivasi memberikan kekuatan pendorong pada tindakan dan pekerjaan kita dan dapat menjadi akumulasi dari berbagai proses yang mempengaruhi dan mengarahkan perilaku kita untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawan memberikan pengaruh yang sangat penting tanpa adanya motivasi kerja karyawan tidak akan antusias dan bersungguh-sungguh dalam bekerja selain itu karyawan akan mudah menyerah tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik untuk itu memotivasi karyawan sangat perlu dilakukan. Pemberian motivasi yang tepat

akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Dilihat dari hasil analisis yang sudah dilakukan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama didukung, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari, (2022) juga berpendapat bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua didukung, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simamora, (2020) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga didukung, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saprudin, (2018) berpendapat

bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- F. A. Rahman, R. Sahabuddin, and Z. Ruma, "YUME: Journal of Management Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar," *YUME J. Manag.*, vol. 5, no. 1, pp. 39–46, 2022, doi: 10.37531/yume.vxix.457.
- F. Fahraini and R. Syarif, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia," *Ikraith-Ekonomika*, vol. 5, no. 1, pp. 20–30, 2022.
- T. Retnoningsih, B. Sunuharjo, and I. Ruhana, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan," *J. Adm. Bisnis S1 Univ. Brawijaya*, vol. 35, no. 2, pp. 53–59, 2016.
- A. Umar and S. Norawati, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 835–853, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.656.
- V. M. Triany, L. Soeherlan S, and A. Jarkasih, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *J. DIALOGIKA Manaj. dan Adm.*, vol. 3, no. 1, pp. 10–20, 2022, doi: 10.31949/dialogika.v3i1.2112.
- I. H. A. Alqudah, A. Carballo-Penela, and E. Ruzo-Sanmartín, "High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture," *Eur. Res. Manag. Bus. Econ.*, vol. 28, no. 1, p. 100177, 2022, doi: 10.1016/j.iemeen.2021.100177.
- Rini Astuti and Suhendri, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama," *J. Manaj. Bisnis Eka Prasetya Penelit. Ilmu Manaj.*, vol. 5, no. 2, pp. 1–10, 2020, doi: 10.47663/jmbep.v5i2.22.
- A. Patiar and Y. Wang, "Managers' leadership, compensation and benefits, and departments' performance: Evidence from upscale hotels in Australia: Leadership, compensation and performance," *J. Hosp. Tour. Manag.*, vol. 42, no. November 2019, pp. 29–39, 2020, doi: 10.1016/j.jhtm.2019.11.005.
- M. T. Lee, R. L. Raschke, and R. S. Louis, "Exploiting organizational culture: Configurations for value through knowledge worker's motivation," *J. Bus. Res.*, vol. 69, no. 11, pp. 5442–5447, 2016, doi: 10.1016/j.jbusres.2016.04.152.
- R. Simamora, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STMIK TIME Medan," *J. Ilm. Smart*, vol. 3, no. 2, pp. 96–107, 2019, [Online]. Available: <http://stmb-multismart.ac.id/ejournal>
- L. Chen, W. Guo, and M. Liu, "Childhood migration and work motivation in Adulthood: Evidence from China," *J. Bus. Res.*, vol. 132, no. April, pp. 481–490, 2021, doi: 10.1016/j.jbusres.2021.04.029.