

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA TAMANSARI KOTA MADIUN

Arik Setiawan Wibowo
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
ariksetiawan1804@gmail.com

Satrijo Budi Wibowo
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
satrijobudiwibowo@gmail.com

Nik Amah
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
sigmaku87@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis hubungan kausal. Teknik Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Random Sampling*. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner atau angket. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linear yang meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji statistik t dan uji statistik F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun (2) budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun (3) terdapat pengaruh secara simultan kompensasi dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of compensation and organizational culture on employee performance PDAM Tirta Taman Sari Madiun City. This research uses quantitative method with the type of causal relationship. Sampling technique is done by Random Sampling technique. Data collection using questionnaire or questionnaire method. The analysis method used in this research is linear regression analysis which includes classical assumption test, multiple linear regression analysis, determination coefficient test, and hypothesis test (t test statistic and F statistical test). The result of the research shows that: (1) partial compensation has a significant effect on the performance of PDAM Tirta Taman Sari Madiun (2) organizational culture is not significantly influenced to the employee performance of PDAM Tirta Taman Sari Madiun (3) there is influence simultaneously compensation and Organizational culture of employee performance.

Keywords : Compensation, Organizational Culture, Employee Performance



The 9th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi - Universitas PGRI Madiun
Vol. 5 No. 1
Hlmn. 60-72
Madiun, Oktober 2017
e-ISSN: 2337-9723

Artikel masuk:
23 September 2017
Tanggal diterima:
01 Oktober 2017

PENDAHULUAN

Penelitian terdahulu oleh, Wartini (2012: 1) ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan didalam bekerja juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan dalam Sistem Manajemen Kerja dari perusahaan, kondisi aktual tidak sesuai dengan kondisi normal yang diharapkan perusahaan. Dapat dijelaskan bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dan hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan seseorang dalam bekerja, lebih jauh lagi terjadi penurunan kinerja. Untuk jangka panjang hal ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi. Cuti kerja merupakan hak setiap karyawan yang diberikan oleh organisasi, tetapi jika cuti kerja yang dilakukan terlalu lama juga akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Kinerja dianggap sangat penting bagi perusahaan sebagai penilaian setiap karyawan untuk bahan pertimbangan guna pemberian kompensasi dan apakah sesuai dengan kedudukan karyawan. Kinerja juga dianggap sebagai nama baik bagi perusahaan dan menjadi ekspektasi yang baik bagi lingkungan masyarakat maupun investor yang ada. (Darodjat, 2015: 105). Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan (Bangun, 2012: 231).

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja dengan standar pekerjaan. Bila hasil yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau rendah (Bangun, 2012: 231). Tujuan kinerja adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah apresiasi. Tujuan kinerja menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Wibowo, 2014: 44).

Kompensasi merupakan suatu bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang telah bekerja sesuai dengan standard dan aturan yang ada dalam perusahaan, hal tersebut bisa disebut sebagai suatu reward atau bonus. Kompensasi sendiri terbagi dalam 2 kategori adalah financial dan nonfinansial. Kompensasi diharapkan dapat menjadi suatu motivasi atau dorongan bagi karyawan untuk mencapai suatu standar kinerja yang memberikan suatu prestasi ataupun mendapatkan suatu *reward* dan bonus dalam perusahaan. Perusahaan harus memberikan suatu kompensasi yang sesuai terhadap karyawan dengan suatu peraturan atau standar yang telah ditentukan.

Wibowo (2014: 289) Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Dari pengertian kompensasi diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi tidak lain adalah imbalan jasa kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Darodjat (2015: 180) mengemukakan adanya faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu lingkungan

eksternal dan internal. Selain faktor-faktor yang mempengaruhi upah dan kebijakan kompensasi adalah sesuatu yang berada di luar perusahaan, seperti: pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja.

Budaya organisasi adalah suatu lingkungan atau suatu kebiasaan dalam perusahaan yang telah ditentukan oleh peraturan ataupun yang telah di terapkan pada setiap karyawan yang ada dalam perusahaan agar mematuhi suatu peraturan ataupun kebiasaan yang baik bagi perusahaan. Budaya organisasi diharapkan dapat memberikan suatu dorongan bagi setiap karyawan agar bekerja baik secara individu maupun dalam kelompok.

Lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana hubungan antarmanusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun di antara rekan sekerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan kerja internal organisasi dan masih terdapat lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja organisasi dan sumber daya manusia di dalamnya (Wibowo, 2014: 70). Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian para anggota organisasinya (Darodjat, 2015: 235)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fauzi (2014) mengenai "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda" di mana dalam penelitian ini diharapkan dapat menemukan apa yang menjadi penyebab tidak masuknya karyawan tanpa alasan yang jelas dan ditemukan solusi untuk meminimalkan jumlah tersebut. Kompensasi disini dibagi menjadi kompensasi finansial dan nonfinansial. Dari hasil penelitian bahwa secara parsial kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Lathifah dan Rustono (2014) mengenai "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi" jenis metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan kausal. Hasil analisis deskriptif variable budaya organisasi di MAN Cimahi masuk dalam kategori sangat baik dan variable kinerja MAN Cimahi juga masuk dalam kategori sangat baik. Dari hasil analisis penelitian disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan MAN Cimahi sebesar 67,4% sedangkan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nur Isna, Rodhiyah, dan Nurseto (2012) dengan penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Operasi Terminal PT. (persero) Pelindo III Terminal Petikemas Semarang)" tipe dalam penelitian ini adalah *explanatory*, dengan alat pengumpulan data melalui kuesioner. Pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan teknik penarikan menggunakan *purposive sampling* yang berjumlah 93 orang dari karyawan bagian operasi. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara signifikan kompensasi berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan. Selain itu secara bersama-sama kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta pengaruhnya kuat.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik meneliti lebih lanjut tentang kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Karena banyaknya pendapat dari penelitian sebelumnya

dan dilakukan diperusahaan maupun di institusi peneliti tertarik meneliti lebih lanjut. Berdasarkan alasan tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013: 23). Penelitian ini merupakan studi korelasi yang digunakan pada penelitian ini adalah asosiatif kausal. Hubungan kausal adalah hubungan sebab akibat. Lebih tepatnya adalah untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun.

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan peneliti adalah sumber data primer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner dan dokumentasi. Populasi yang diajukan sebagai subjek penelitian adalah pegawai tetap yang bekerja di PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun yang beralamat di Jln.Sulawesi no. 18 Madiun, yang terdiri dari 150 pegawai. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling *probability sampling* yaitu teknik *proportionate stratified random sampling*. Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi yaitu berdasarkan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{150}{150(0,16)^2 + 1} = \frac{150}{4,84} = 30$$

Adapun kisi-kisi instrumen penelitian ini disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Sumber	Indikator
Kompensasi (X1)	Darodjat (2015: 172) Tentang indikator kompensasi	Produktivitas
		Jabatan
		Pendidikan
		Pengalaman Kerja
Budaya Organisasi (X2)	Siagian (209: 198) Tentang indikator budaya organisasi	Kesadaran diri
		Keagrisifan
		Kepribadian
		Performa
		Orientasi tim

Variabel	Sumber	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Bangun (2012: 233-234) Tentang indikator kinerja karyawan	Jumlah pekerjaan
		Kualitas pekerjaan
		Ketepatan waktu
		Kehadiran
		Kemampuan kerjasama

Instrumen penelitian tersebut akan disusun menjadi kuesioner. Karena alat pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner, maka sebelum dibagikan pada seluruh responden kuesioner harus diuji terlebih dahulu untuk mengetahui kesahihan (validitas) dan keandalan (reliabilitas) kuesioner sebagai instrumen penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah Variabel Kompensasi. Pada analisis koefisien determinasi (R^2) adalah 0,493 artinya Variabel Kinerja Karyawan (Y) mampu diterangkan oleh perubahan variabel Kompensasi dan Budaya Organisasi secara simultan sebesar 49,3%. Sementara sisanya yaitu sebesar 50,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini di buktikan dari tingkat signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Hipotesis yang menyatakan menerima H_a menunjukkan bahwa variabel Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Budaya Organisasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini di buktikan dari tingkat signifikan t sebesar 0,150 lebih besar dari 0,05 ($0,150 > 0,05$) maka hipotesis penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . Hipotesis yang menyatakan menolak H_a menunjukkan bahwa variabel budaya Organisasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji - F menunjukkan bahwa diperoleh tingkat signifikan yang diperoleh yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Budaya organisasi secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan, maka dapat dijabarkan lebih lanjut sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa dari tingkat signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Hipotesis yang menyatakan menerima H_a menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diinterpretasikan bahwa kompensasi yang di berikan oleh PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pemberian suatu kompensasi dalam

suatu perusahaan itu merupakan hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan karena sudah sesuai dengan standard maupun sesuai kesepakatan karyawan sebelumnya. Kompensasi juga merupakan suatu hak karyawan karena telah memberikan usaha dan kinerjanya bagi perusahaan sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang sebelumnya ditetapkan oleh perusahaan. Kompensasi sendiri dibagi menjadi kompensasi secara finansial dan non-finansial. Bagi karyawan mungkin kompensasi finansial sangat penting dan merupakan hak bagi karyawan, tetapi ada juga kompensasi yang non-finansial yang juga berpengaruh besar bagi kinerja karyawan di perusahaan. Kompensasi finansial yang besar sangat diharapkan oleh para karyawan yang telah bekerja secara keras dan sesuai target maupun tujuan perusahaan. Sedangkan kompensasi finansial non-finansial yang berupa suatu dorongan maupun motivasi seperti ucapan selamat maupun ucapan motivasi juga merupakan hal penting bagi karyawan sebagai dorongan untuk bekerja lebih baik dan lebih keras lagi mencapai suatu tujuan perusahaan maupun target dari karyawan itu sendiri.

Sesuai dengan penjelasan di atas dan dari hasil yang ada dapat dikatakan responden yang merupakan karyawan tetap dan sudah lama sangatlah berpengalaman dan tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh dalam kinerja suatu pekerjaan. Jika tingkat pendidikan rendah pasti karyawan yang belum tahu apapun ataupun pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut pasti sulit mengikuti jalannya kerja dari perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, dari item indikator didalam kompensasi yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator dengan pernyataan "Saya merasa telah bekerja sesuai standard yang diberikan" dengan skor sebesar 3,43. Hal ini menunjukkan bahwa suatu standard kerja dan tingkat suatu pendidikan mempengaruhi kinerja dari suatu pekerjaan. Karyawan yang bekerja di PDAM semua saling memberikan suatu pendapat dan arahan untuk yang karyawan baru maupun karyawan yang kurang tahu dan kurang berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

Hasil telah menunjukkan tingkat signifikan t sebesar 0,150 lebih besar dari 0,05 ($0,150 > 0,05$) maka hipotesis penelitian ini menolak H_a . Hipotesis yang menyatakan menolak H_a menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diinterpretasikan bahwa budaya organisasi dalam suatu perusahaan penting dalam pengaruhnya bagi kinerja karyawan dalam perusahaan. Setiap saat dan setiap waktu bertemu dengan rekan kerja yang penuh kekeluargaan dan toleransi yang baik, dan dalam suatu kebiasaan kerja secara bersama dan perilaku baik yang telah terjalin baik antar rekan kerja. Budaya organisasi dalam hal ini dapat berupa suatu kebiasaan dalam lingkup perusahaan. Bertoleransi secara baik dan berperilaku secara baik pula antar rekan kerja, dan dapat bekerja sama dalam tim bersama atasan maupun dengan bawahan menjadikan suatu kedekatan dan toleransi yang baik dalam perusahaan. Budaya dapat tercipta karena seluruh lingkup dan aspek perusahaan saling menjaga satu sama lain antara perilaku dan perasaan setiap karyawannya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM. Hal tersebut memang benar bahwa budaya organisasi yang baik dan dapat di jaga berpengaruh atas kinerja setiap karyawannya karena dengan budaya organisasi yang baik

merupakan suatu dorongan juga bagi karyawan untuk menjaga dan bisa bekerja secara baik bagi perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, dari item indikator didalam budaya organisasi yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator dengan pernyataan "Saya sadar telah bekerja dengan baik sesuai standard dan peraturan." dengan masing-masing nilai sebesar 3,60. Artinya karyawan telah sadar betul tugas dan kewajibannya atas pekerjaannya dalam perusahaan, sehingga dapat mencapai suatu target atau tujuan yang bisa menjadikan suatu kebiasaan yang baik.

Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun, hal ini dikarenakan kompensasi dan budaya organisasi yang diberikan dan diciptakan oleh pihak manajemen akan memberikan stimulus yang kuat pada karyawan dalam bekerja.

Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif Kompensasi (X1)
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
X1_1	30	2,00	5,00	3,4333	0,97143
X1_2	30	2,00	5,00	3,3667	0,92786
X1_3	30	2,00	5,00	3,4333	0,97143
X1_4	30	2,00	5,00	3,4000	0,89443
Valid N (listwise)	30				

Tabel 3. Hasil Statistik Deskriptif Budaya Organisasi (X2)
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
X2_1	30	2,00	5,00	3,6000	1,13259
X2_2	30	2,00	5,00	3,4333	1,00630
X2_3	30	1,00	5,00	3,4333	1,10433
X2_4	30	2,00	5,00	3,4667	0,97320
X2_5	30	1,00	5,00	3,5000	1,13715
Valid N (listwise)	30				

**Tabel 4. Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)
Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y_1	30	1,00	5,00	3,2667	0,90719
Y_2	30	2,00	5,00	3,3000	0,79438
Y_3	30	2,00	5,00	3,3000	0,79438
Y_4	30	2,00	5,00	3,3000	0,91539
Y_5	30	2,00	5,00	3,4000	1,00344
Valid N (listwise)	30				

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Total Pearson Correlation	Nilai r Minimal	Hasil
Kompensasi (X1)diubah	X1_1	0,894	0,160	Valid
	X1_2	0,695	0,160	Valid
	X1_3	0,638	0,160	Valid
	X1_4	0,644	0,160	Valid
Budaya Organisasi(X2)diubah	X2_1	0,320	0,160	Valid
	X2_2	0,791	0,160	Valid
	X2_3	0,768	0,160	Valid
	X2_4	0,836	0,160	Valid
	X2_5	0,710	0,160	Valid
Kinerja Karyawann (Y)diubah	Y1_1	0,685	0,160	Valid
	Y2_2	0,691	0,160	Valid
	Y3_3	0,724	0,160	Valid
	Y4_3	0,772	0,160	Valid
	Y5_5	0,838	0,160	Valid

Tabel 4. 12. Hasil Uji Reliabilitas

No	Varibel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Hasil
1	Kompensasi (X1)	0,865	0,70	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X2)	0,792	0,70	Reliabel
3	Kinerja Karyawan(Y)	0,893	0,70	Reliabel

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,55083127
	Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative
Test Statistic		0,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

**Tabel 7. Hasil Uji Homogenitas
Test of Homogeneity of Variances**

Kompensasi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,675	5	17	0,058

Test of Homogeneity of Variances

Budaya Organisasi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3,075	5	17	0,037

**Tabel 8. Hasil Uji Linieritas Kompensasi
ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	260,700	12	21,725	2,663	0,032
		Linearity	195,355	1	195,355	23,950	0,000
		Deviation from Linearity	65,345	11	5,940	0,728	0,699
	Within Groups	138,667	17	8,157			
Total			399,367	29			

**Tabel 9. Hasil Uji Linieritas Budaya Organisasi
ANOVA Table**

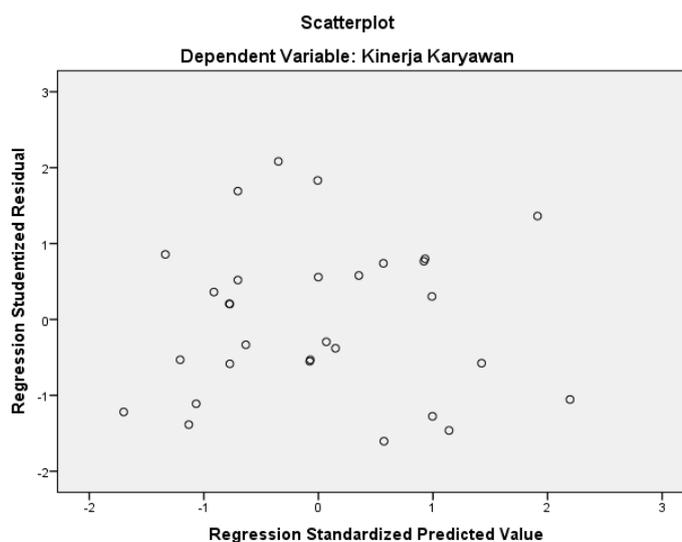
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	151,750	13	11,673	0,754	0,693
		Linearity	47,218	1	47,218	3,051	0,100
		Deviation from Linearity	104,532	12	8,711	0,563	0,841
Within Groups			247,617	16	15,476		
Total			399,367	29			

Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi

Keterangan	D _u	D _w	4-d _u	Interpretasi
Nilai	1,421	1,875	2,579	Tidak terdapat autokorelasi positif atau negative

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel independen	Tolerance	VIF	Interpretasi
X1	0,877	1,875	Tidak terjadi multikolinieritas
X2	0,877	1,875	Tidak terjadi multikolinieritas



Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5,434	2,206	
	Kompensasi	0,817	0,158	0,699
	Budaya Organisasi	0,201	0,087	0,150

Tabel 4.20. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,726 ^a	0,528	0,493	2,64362

Tabel 4.21. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2,855	2,775		1,029	0,313
	Kompensasi	0,765	0,158	0,656	4,836	0,000
	Budaya Organisasi	0,188	0,127	0,201	1,480	0,150

Tabel 4.22. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210,671	2	105,336	15,072	0,000 ^b
	Residual	188,695	27	6,989		
	Total	399,367	29			

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ada beberapa keterbatasan dalam penelitian yaitu, penelitian yang dilakukan hanya dalam jangka waktu pendek dan variabel yang diteliti fokus pada kompensasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Kemudian penelitian hanya dilakukan pada perusahaan PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam kesimpulan di atas, maka dalam penelitian ini disampaikan beberapa saran yaitu, bagi kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun pemberian kompensasi diharapkan dapat sesuai peraturan maupun standard yang telah ditentukan, sehingga dapat menjaga dan menjalin kesatuan dalam perusahaan. Budaya organisasi perlu diterapkan dan dijaga antar rekan karyawan sehingga dapat menjalin suatu hubungan baik seluruh bagian dalam perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat dan bekerja dengan lebih baik lagi ke depannya. Bagi karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi setiap karyawan yang telah menjadi karyawan tetap maupun masih belum, bahwa kompensasi telah diberikan sesuai standard dan sesuai apa yang telah dikerjakan oleh setiap karyawan untuk mencapai suatu target maupun tujuan. Diharapkan juga budaya yang telah terjalin dan terjaga lama bisa menjadi dorongan yang baik bagi kinerja setiap karyawan maupun seluruh lingkup perusahaan agar terjalin suatu hubungan kekeluargaan yang baik dan mendapatkan manfaat positifnya. Bagi masyarakat diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi guna menambah wawasan dan pengetahuan dibidang kompensasi dan budaya organisasi. Sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Masyarakat bisa mendapatkan tambahan bukan hanya wawasan tapi juga pemikiran kedepan baginya agar siap menjalali dan mengetahui semua tentang kompensasi dan budaya organisasi dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung: PT Refika Aditama
- M Nur Isna D , Rodhiyah, dan Sendhang Nurseto. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Ligkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Operasi Terminal PT. (ersero) Pelindo III Terminal Petikemas Semarang). Jurnal Penelitian.
- Usman Fauzi. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis.
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wartini, Siti. 2012. ASSET Jurnal Akuntansi dan Pendidikan : ANALISIS KINERJA ORGANISASI MELALUI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI. eJournal.unipma.ac.id

LAMPIRAN

Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

1. Jawablah setiap pernyataan ini sesuai pendapat bapak / Ibu/ Saudara sejujurnya dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan benar atau salah.
2. Pilih jawaban dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/ Ibu/ Saudara. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

R : Ragu-ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Nama :

Jenis Kelamin

Pria

Wanita

Usia

21-30 tahun

41-50 tahun

31-40 tahun

50 tahun ke atas

Masa Kerja

0-5 tahun

10 tahun ke atas

6-10 tahun

Pendidikan

SMA/SMK

D3

S1

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	R	S	SS
	VARIABEL X1 : KOMPENSASI					
	PRODUKTIVITAS					
1	Saya merasa telah bekerja sesuai standard yang diberikan.					
	JABATAN					
2	Saya merasa nyaman bekerja sesuai dengan posisi/jabatan saya.					
	PENDIDIKAN					
3	Saya merasa pendidikan saya tidak dapat membantu pekerjaan saya saat ini.					
	PENGALAMAN KERJA					
4	Pengalaman kerja saya dapat membantu dan sesuai dengan pekerjaan saya sekarang.					
	VARIABEL X2: BUDAYA ORGANISASI					
	KESADARAN DIRI					
5	Saya sadar telah bekerja dengan baik sesuai standard dan peraturan.					
	KEAGRESIFAN					
6	Saya tidak bersemangat dan merasa tidak ingin tahu saat bekerja.					

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	R	S	SS
	KEPRIBADIAN					
7	Saya merasa mempunyai kepribadian yang baik saat bekerja.					
	PERFORMA					
8	Saya tidak bekerja dengan gigih sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan saya.					
	ORIENTASI TIM					
9	Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja secara tim.					
	VARIABEL Y: KINERJA KARYAWAN JUMLAH PEKERJAAN					
10	Saya merasa jumlah pekerjaan saya sekarang sesuai dengan kemampuan saya.					
	KUALITAS PEKERJAAN					
11	Saya merasa kualitas pekerjaan saya tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.					
	KETEPATAN WAKTU					
12	Saya tidak menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan tidak sesuai target.					
	KEHADIRAN					
13	Saya tidak pernah terlambat saat masuk kantor.					
	KEMAMPUAN KERJASAMA					
14	Saya berusaha dengan baik dalam bekerja sama antara atasan maupun bawahan.					