

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK VICTORIA CABANG PATAL SENAYAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana Program Studi Manajemen



Oleh:

Muhammad Iqrar
NIM: 2012511060

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2017**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Muhammad Iqrar

NIM : 2012511060

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggung jawabnya berada dipundak Saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagai mana mestinya.

Jakarta, 16 Februari 2017

Muhammad Iqrar

NIM: 2012511060

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA –MANAJEMEN S1**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NamaMahasiswa : Muhammad Iqrar
NIM : 2012511060
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Victoria Cabang Patal Senayan

Jakarta, 16 Februari 2017

Dosen Pembimbing,

Dra. Siti Laela, MM.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK VICTORIA
CABANG PATAL SENAYAN**



MUHAMMAD IQRAR

NIM: 2012511060

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji pada 28 Februari 2017 dan dinyatakan telah memnuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

- | | | | |
|----|---------|--|----------|
| 1. | | | |
| | Ketua | | Tanggal: |
| 2. | | | |
| | Anggota | | Tanggal: |
| 3. | | | |
| | Anggota | | Tanggal: |

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA,
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Y.I. Gunawan,SE,MM

Tanggal:

ABSTRAK

Kompensasi dan Budaya organisasi merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kinerja karyawan (studi kasus pada Bank Victoria Cabang Patal Senayan). Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi kasus pada Bank Victoria Cabang Patal Senayan).

Penelitian dilakukan di Bank Victoria Cabang Patal Senayan dengan mengambil 30 karyawan sebagai sampel penelitian. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan melakukan pengamatan langsung atau observasi, wawancara dan dokumentasi. Instrumen variable meliputi uji validitas dan reabilitas. Metode analisis regresi linier ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien regresi Kompensasi dengan probabilitas, jadi kesimpulannya secara parsial ada pengaruh yang signifikan, artinya semakin tinggi kompensasi yang ditawarkan maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan, pada Bank Victoria Cabang Patal Senayan. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien regresi Budaya organisasi dengan probabilitas, jadi kesimpulannya ada pengaruh yang signifikan dengan arah positif, artinya semakin banyak variasi Budaya organisasi yang ditawarkan semakin tinggi pula Kinerja karyawan, pada Bank Victoria Cabang Patal Senayan. Pengaruh Kompensasi dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan, pada Bank Victoria Cabang Patal Senayan, dimana Kompensasi dan Budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja karyawan. Sementara sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci :

Kompensasi, Budaya organisasi, Kinerja karyawan

ABSTRACT

Compensation and organizational culture are two of several factors expected to be relatively large in influencing employee performance (a case study in Victoria Branch Bank Patal Senayan). To prove the effect of both this research is conducted in order to determine the influence of organizational culture on the Compensation and employee performance (a case study in Victoria Branch Bank Patal Senayan).

Research conducted at the Victoria Branch Bank Patal Senayan by taking 30 employees as samples. Data were collected by questionnaire covered five scale ratings from strongly disagree to strongly agree with. The study was conducted in a qualitative descriptive analysis is by direct observation or observation, interviews and documentation. Instruments include the variable validity and reliability. Multiple linear regression analysis was used as an analytical tool whereas hypothesis testing was done using t-test and F-test.

The study produced three major findings in accordance with the hypothesis, namely: Effect of Compensation for employee performance shown by the regression coefficient Compensation with probabilities, so the conclusion is partially no significant effect, meaning that the higher the compensation offered, the higher the performance of employees, the Bank Victoria Branch Patal Senayan. Effect organizational culture towards employee performance shown by the regression coefficient with the probability of organizational culture, so the conclusion was no significant effect in a positive direction, meaning that more variations organizational culture to offer the higher employee performance, the Bank Victoria Branch Patal Senayan. Effect Compensation and organizational Culture on employee performance, the Bank Victoria Branch Patal Senayan, where the Compensation and organizational Culture jointly affect employee performance. While the rest influenced by other variables not studied.

Keywords :

Compensation, organizational culture, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Victoria Cabang Patal Senayan” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ini ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dra. Siti Laela, MM, selaku pembimbing skripsi yang dengan sabar memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi.
2. Y.I. Gunawan, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Sarjana Program Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak, selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Hayatun Nufus selaku Kepala Cabang pada Bank Victoria Cabang Patal Senayan dan para staf yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Seluruh Dosen yang telah memberikan banyak ilmu
6. Civitas Akademika STIE IPWIJA.
7. Keluarga tercinta terutama Ayahanda dan Ibunda tercinta, Ahmad Fathullah dan Maryam yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan baik moral maupun materil.
8. Keluarga dari Nida Lutfia Fachrully Ayahanda dan Ibunda tercinta, Fachrully Haris dan Susilawati Rodjali yang senantiasa memberikan motivasi selama proses pengerjaan skripsi.

9. Nida Lutfia Fachrully yang saya cintai, yang tidak pernah lelah memberikan bantuan dan dorongan serta berbagi pengalaman selama proses pembuatan skripsi.
10. Seluruh rekan mahasiswa Program Sarjana STIE IPWIJA yang selalu memberikan semangat dan keceriaan dalam pembuatan skripsi
11. Para responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang diberikan penulis
12. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyak keterbatasan pada susunan skripsi ini sehingga kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan penulisan laporan penelitian di kemudian hari. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

Terimakasih

Jakarta, 16 Februari 2017

Muhammad iqrar
2012511060

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Orisinalitas.....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Abstrak.....	v
Abstract.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penelitian.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Kompensasi.....	11
2.1.3 Budaya Organisasi.....	16
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	23

2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Kerangka Pemikiran.....	30
2.4 Hipotesis	31
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.2 Metode Yang Digunakan	33
3.3 Desain Penelitian.....	34
3.4 Operasional Variabel.....	35
3.4.1 Variabel Kompensasi (X1).....	35
3.4.2 Variabel Budaya Organisasi (X2).....	35
3.4.3 Variabel Kinerja karyawan (Y).....	36
3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	37
3.5.1 Populasi.....	37
3.5.2 Teknik Sampling.....	37
3.6 Data Yang Diperlukan.....	38
3.7 Sumber Data	38
3.8 Cara Pengumpulan Data	39
3.9 Instrumentasi Variabel	39
3.9.1 Uji Validitas.....	39
3.9.2 Uji Realibilitas.....	40
3.10 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	41
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	45

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	45
4.2 Hasil Analisis Data.....	46
4.2.1 Analisa Deskriptif.....	46
4.2.2 Analisa Deskriptif Karakteristik Responden.....	50
4.2.3 Uji Validitas dan Realibilitas.....	52
4.2.4 Analisis Deskriptif.....	57
4.2.5 Analisis Regresi.....	60
4.2.6 Pengujian Hipotesis.....	62
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	66
4.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	66
4.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
4.3.3 Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
 BAB 5 KESIMPULAN dan SARAN	
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	69
 DAFTAR PUSTAKA	
 LAMPIRAN	

Daftar Tabel

Tabel 1.1 penilaian Kinerja Karyawan.....	6
Tabel 3.1 Rencana Penelitian.....	33
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompensasi	35
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Budaya Organisasi.....	36
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Karyawan.....	36
Tabel 4.1 Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	47
Tabel 4.2 Jawaban Responden Variabel Budaya organisasi	48
Tabel 4.3 Jawaban Responden Variabel Kinerja karyawan.....	49
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	53
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi.....	53
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Budaya organisasi.....	54
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel Budaya organisasi	55
Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja karyawan	56
Tabel 4.11 Uji Realibilitas Kinerja karyawan	56
Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Variable Kompensasi	57
Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Variable Budaya organisasi	58
Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Variable Kinerja karyawan	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi	60
Tabel 4.16 Anova pengaruh Kompensasi dan Budaya organisasi terhadap Keputusan Pembelian.....	61

Tabel 4.17 Koefisien pengaruh Kompensasi dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	61
--	----

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	46
Gambar 4.2 Grafik Berdasarkan jawaban Responden Kompensasi.....	47
Gambar 4.3 Grafik Berdasarkan Jawaban Responden Budaya organisasi	48
Gambar 4.4 Grafik Berdasarkan Jawaban Responden Kinerja karyawan	49
Gambar 4.5 Grafik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Gambar 4.6 Grafik Berdasarkan Usia	52
Gambar 4.7 Hasil Pengujian Hipotesis	65

Daftar Lampiran

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Identitas Responden

Lampiran 3 Pertanyaan Kuesioner

Lampiran 4 Hasil SPSS

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam mencapai visi, misi serta tujuannya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, berdedikasi tinggi dan profesional. Untuk mendukung tercapainya hal tersebut, sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab dan wewenangnya dibutuhkan sinergi kerja yang baik agar tercapai secara optimal. Faktor-faktor dari sinergi kerja salah satunya adalah lingkungan kerja, kompensasi serta program pengembangan karyawan yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan yang tinggi.

Dewasa ini era globalisasi ditandai dengan perubahan-perubahan pesat pada kondisi perekonomian secara keseluruhan, hal ini menimbulkan suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh para pelaku ekonomi. Bagian terpenting dari struktur ekonomi adalah sektor perbankan. Perbankan berfungsi sebagai perantara yang memiliki aktivitas mengumpulkan dana publik dan kemudian menyalurkan dana tersebut ke masyarakat bisnis, yang pada akhirnya akan memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi.

Terlepas dari fungsi-fungsi perbankan yang utama atau turunannya, maka yang perlu diperhatikan untuk dunia perbankan, ialah tujuan secara filosofis dari eksistensi bank. Hal ini sangat jelas tercermin dalam pasal empat (4) Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 yang menjelaskan, "Perbankan

Indonesia bertujuan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas nasional ke arah peningkatan kesejahteraan rakyat banyak”.

Mengingat bahwa setiap karyawan dalam perusahaan berasal dari latar belakang yang berbeda-beda serta karyawan merupakan unsur terpenting dalam perusahaan, maka sangat perlu bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan dari karyawannya. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi. Pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras, hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi inilah yang menggerakkan karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin, sehingga tujuan perusahaan tercapai secara maksimal. Dengan kata lain motivasi merupakan mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi atas tugas yang diberikan kepada karyawan, karena kemajuan perusahaan ditentukan oleh kinerja semua karyawannya (Marwansyah, 2012:229). Menurut Suwatno dan Priansa (2011:196) kinerja merupakan hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh manusia. Kinerja karyawan yang

tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan dan karyawan.

Keberhasilan pengelolaan organisasi juga sangat ditentukan oleh pendayagunaan SDM. Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus memberikan motivasi kepada karyawannya agar meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan ketekunan karyawan dalam bekerja. Kompensasi yang diberikan diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan. Kompensasi yang dikelola dengan baik dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Kompensasi berupa bonus diberikan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik.

Budaya organisasi yang dimiliki perusahaan memiliki nilai-nilai yang sangat baik dan memiliki makna yang sangat mendalam untuk mendukung kemajuan perusahaan. Namun dapat dipertanyakan apakah budaya organisasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan, ada beberapa aspek dalam nilai-nilai budaya perusahaan yang mampu memenuhi harapan karyawan, sehingga para karyawan dan anggota organisasi mendapatkan kepuasan kerja dalam pekerjaannya, aspek tersebut bisa berwujud inovasi yang dihargai tinggi dalam budaya perusahaan tersebut, penghargaan akan kesamaan derajat diantara semua karyawan yang dipegang teguh oleh semua anggota perusahaan, atau juga nilai-nilai hubungan antara pimpinan dan bawahan yang

tidak diskriminatif. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang dimanapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut. Peran strategis budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama prinsipal yaitu pemilik dan *agent* dan dipercaya untuk mengelola organisasi. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan.

Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang makin tajam dalam suatu lingkungan instansi menuntut perubahan budaya organisasi untuk senantiasa mampu merespon keinginan

masyarakat dengan lebih cepat. Disamping berasal dari lingkungan eksternal, kekuatan perubahan budaya juga bisa berasal dari dalam/internal, sebagai contoh jika pimpinan menerapkan pendekatan-pendekatan baru untuk manajemen organisasi agar tercipta kinerja yang baik.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Bank Victoria Internasional Tbk. merupakan salah satu bank yang fokus dalam pembiayaan aktivitas usaha produktif tentunya berusaha untuk dapat mengambil peran yang strategis dan mendapatkan ceruk layanan dan produk perbankan di Indonesia. Bank ini akan sangat bergantung dari kinerja para karyawannya dengan kinerja karyawan yang semakin baik maka pelayanan yang mereka berikan pada nasabah akan semakin baik. Namun secara kuantitatif terdapat indikasi adanya penurunan kinerja karyawan yang dimana juga mempengaruhi penurunan kualitas karyawan tersebut, ditunjukkan dengan banyaknya keluhan/klaim yang datang dari nasabah, keluhan tersebut antara lain: nasabah terlalu lama untuk memperoleh pelayanan bank dan karyawan juga tidak memberikan pelayanan secara cepat, disamping itu juga terdapat kurangnya keharmonisan sesama rekan kerja sehingga efektivitas karyawan tersebut menurun (Bank Victoria 2012). Berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan PT. Bank Victoria Internasional Tbk Cabang Patal Senayan.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bank Victoria Internasional Tbk

Penilaian kinerja	Tahun 2011		Tahun 2012	
	Jumlah karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase
Istimewa	10	33%	12	40%
Baik	14	47%	9	30%
Cukup	6	20%	9	30%
Total	30	100%	30	100%

Jadi pencapaian kinerja karyawan PT. Bank Victoria Internasional berdasarkan Supervisor Peneliti Internal (SPI) dapat dikatakan belum optimal. Permasalahan yang dialami oleh perusahaan mengenai kurang memuaskannya kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Hal ini dilihat dari jumlah pendapatan yang cenderung berfluktuasi dan jarang memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Masalah lain yang dihadapi adalah jumlah keluhan nasabah yang masih sangat tinggi diterima oleh perusahaan. Penyebab dari kurang memuaskannya kinerja karyawan di perusahaan adalah sebagian besar karyawan masih di dominasi oleh karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan terakhir SMA, sehingga kompetensi yang dimiliki oleh karyawan belum cukup memadai untuk menunjang kinerjanya di perusahaan. Kinerja karyawan yang kurang memuaskan dapat di atasi dengan memberikan kompensasi kepada karyawan, akan tetapi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum dirasa adil oleh karyawan karena ada beberapa bagian jabatan yang tidak menerima tunjangan hari raya.

Untuk memperjelas arah dan sasaran penelitian dimaksud di atas, peneliti memilih judul Pengaruh Kompensasi dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Bank Victoria Cabang Patal Senayan.

1.2.Perumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian keterangan di atas dapatlah dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

- a. Seberapa besar pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Victoria ?
- b. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Victoria ?
- c. Seberapa besar kompensasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Victoria ?

1.3.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Victoria.
- b. Untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Victoria.
- c. Untuk mengetahui kompensasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan pada Bank Victoria

1.4.Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan untuk bahan pertimbangan manajemen Bank Victoria dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan karyawan melalui kebijakan kompensasi dan budaya organisasi.

1.5. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi akan terdiri 5 bab, masing-masing dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, bab ini menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka, berisi teori-teori yang mendukung dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Budaya organisasi, Kinerja Karyawan, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian, berisi Tempat dan Waktu Penelitian, Desain Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi, Sampel dan Metode Sampling, Metode Pengumpulan Data, Instrumen Variabel Penelitian, Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.

Bab IV Hasil dan Pembahasan, berisi Deskripsi Hasil Analisis, yang terdiri Deskripsi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan dan Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan.

Bab V Kesimpulan dan Saran, bab ini berisi kesimpulan dari hasil analisis dan saran yang memungkinkan untuk dilakukan penelitian berikutnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Dalam sub bab landasan teori akan dibahas pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Budaya organisasi, Kinerja Karyawan.

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *Human Resource Department* atau personalia.

Menurut M. Manullang dan Marihot AMH Manullang (2008:7) menjelaskan : Manajemen personalia atau manajemen sumber daya manusia adalah seni ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara berdaya guna dan berhasil guna dan adanya kegairahan kerja dari para tenaga kerja.

Menurut Malayu SP Hasibuan (2012:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut James A.F. Stoner (2012:68) menjelaskan : Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berlangsung terus

menerus yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu SP Hasibuan (2012:14), dimana MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatann tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan mendatang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latih dan dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangon.

Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kala pentingnya kemauan dan kesanggupan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu sistem dalam mencapai tujuan organisasi yang didalamnya terdapat fungsi-fungsi yang berkaitan satu sama lain. Manajemen tidak hanya ditujukan untuk mengidentifikasi,

menganalisa tujuan-tujuan yang harus dicapai, tetapi juga untuk mengkombinasikan sumber daya secara efektif dan efisien.

2.1.2. Kompensasi

Salah satu tujuan sumber daya manusia yaitu memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja atau karyawan yang bermotivasi dan berkinerja tinggi. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi dan kinerja para karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Nawawi (2008:315), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka. Begitu pula dengan Handoko (2010:155) mengatakan bahwa suatu Departemen Personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi terhadap para karyawan mempunyai tujuan dan sasaran tersendiri, Hasibuan (2013:121) mengungkapkan tujuan kompensasi sebagai berikut :

a) Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalin adanya ikatan kerjasama antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus melakukan pekerjaannya dengan baik sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

b) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

c) Kepuasan kerja

Dengan mendapatkan kompensasi sebagai balas jasa perusahaan maka karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya, baik kebutuhan ekonomi, fisik dan status sosial sehingga memperoleh kepuasan.

d) Motivasi

Apabila kompensasi yang diberikan besar atau sesuai dengan keinginan karyawannya maka dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja secara baik dan loyal terhadap perusahaan.

e) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.

f) Disiplin

Dengan pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik pula. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan yang berlaku.

g) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

Ada beberapa sistem pokok untuk memperhitungkan besarnya imbalan atau balas jasa kepada karyawan. Menurut Hasibuan (2013:124) sistem kompensasi untuk memotivasi karyawan terdiri sebagai berikut :

a) Sistem waktu

Pemberian kompensasi berdasarkan pada sistem waktu ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu dan bulan. Sistem waktu ini hanya berdasarkan lamanya kerja dan tidak dikaitkan pada prestasi kerja karyawan.

b) Sistem hasil

Sistem hasil adalah sistem kompensasi dimana besarnya pemberian kompensasi berdasarkan kepada banyaknya hasil atau output yang dikerjakan bukan dari lamanya bekerja. Semakin banyak hasilnya maka semakin besar pula kompensasi yang akan diterimanya.

c) Sistem borongan

Dalam sistem borongan besarnya kompensasi berdasarkan volume pekerjaan dan lamanya mengerjakan.

Pemberian kompensasi dapat berupa penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik sering meliputi pujian atas penyelesaian sebuah proyek atau pemenuhan tujuan kinerja dan juga promosi jabatan karena prestasi atau kinerja yang baik. Sedangkan penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang nyata dan berupa penghargaan moneter dan non moneter. Berikut beberapa jenis bentuk penghargaan ekstrinsik, yaitu :

a) Gaji atau upah

Menurut Simamora (2012:544), gaji pokok adalah penghasilan tetap yang diterima oleh karyawan tiap bulanan, atau tahunan. Sedangkan menurut Wungu dan Brotoharsojo (2012:86), Gaji atau *salary* adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang pemberiannya didasarkan pada berat-ringannya tugas jabatan yang diduduki oleh pegawai. Menurut Martoyo (2009:101), fungsi gaji secara umum adalah :

1) Pengalokasikan sumber daya manusia secara efisien

Pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik dan kearah pekerjaan-pekerjaan yang lebih baik dan lebih produktif.

2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien.

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa perusahaan akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3) Mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi. Sebagai akibat

alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam perusahaan yang bersangkutan secara efisien dan efektif

Sedangkan tujuan gaji adalah :

1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan

Karyawan menerima kompensasi berupa gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya.

2) Mengaktifkan produktivitas karyawan

Dalam pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja semakin produktif.

3) Pengaitan pengupahan dengan sukses financial perusahaan

Semakin berani perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi kepada karyawannya maka semakin menunjukkan betapa suksesnya suatu perusahaan.

4) Menjaga keseimbangan dan keadilan pemberian gaji karyawan

Bahwa pemberian gaji yang tinggi harus diimbangi atau dibandingkan dengan persyaratan dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh karyawan atas jabatan dan gaji yang tinggi tersebut.

b) Insentif

Guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak perusahaan yang menggunakan pemberian insentif sebagai bagian sistem kompensasi yang berlaku bagi karyawan perusahaan. Menurut Simamora (2012:514), insentif merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas. Tujuan dasar dari semua

program insentif adalah untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif.

c) Tunjangan

Pada umumnya tunjangan diberikan dalam bentuk uang maupun non uang seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan profesi, tunjangan sandang, tunjangan papan, tunjangan pangan, jaminan kesehatan, jaminan sosial, pensiun dan lain sebagainya. Menurut Simamora (2012:540), tunjangan karyawan adalah pembayaran jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini.

Disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka.

2.1.3. Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan dan tradisi umumnya terjadi pada suatu organisasi merupakan cikal bakal dari tumbuhnya budaya organisasi yang dikembangkan oleh pimpinan puncak organisasi. Biasanya cikal bakal tumbuhnya budaya organisasi tersebut dimulai dari kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan pimpinan organisasi itu sendiri yang mana jika pimpinan memberikan suatu contoh kebiasaan buruk seperti tidak disiplin, acuh tak acuh terhadap pegawai, tidak pernah melakukan kontrol terhadap kinerja pegawai, akibatnya ada kemungkinan pegawai cenderung akan meniru perilaku yang demikian. Walaupun tidak semuanya demikian, paling tidak

segala perilaku pemimpin akan menjadi cermin bagi pegawai untuk bersikap dan bertindak dalam melaksanakan tugas maupun dalam berinteraksi dengan sesama teman kerja maupun dengan atasan.

Pada tingkatan yang lebih dalam dan kurang terlihat, budaya merujuk kepada nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dan kelompok dan akan terus bertahan sepanjang waktu dan mungkin sampai pada anggota kelompok itu sudah berubah. Sementara itu, pada tingkatan yang lebih terlihat budaya menggambarkan pola atau perilaku suatu organisasi sehingga pegawai-pegawai baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku temannya.

Budaya organisasi akan mempengaruhi cara berpikir, sikap dan perilaku seseorang. Budaya organisasi menjadi relevan untuk mengikat dan memotivasi anggota organisasi yang pada dasarnya berlatar belakang berbeda. Sehingga dengan adanya budaya organisasi yang sama perbedaan-perbedaan itu dapat dijumpai. Dalam konteks yang seperti di atas, budaya organisasi mengacu ke suatu sistem bersama yang dianut oleh anggotanya, yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Menurut David C. Thomas dan Kerr Inkson dalam Wibowo (2010:15), menyatakan bahwa budaya terdiri dari *Mental Program* bersama yang mensyaratkan respon individual pada lingkungannya. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari-hari, tetapi dikontrol oleh *Mental Program* yang

ditanamkan sangat dalam. Budaya bukan hanya perilaku di permukaan, tetapi sangat dalam ditanamkan dalam diri kita masing-masing karyawan. Menurut Wibowo (2010:19), budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa pengertian budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang dijadikan sebagai pedoman membentuk dan mengarahkan perilaku dalam mengatasi masalah akibat adanya perubahan.

Menurut Daft (2007:91) budaya organisasi umumnya dipandang sebagai seperangkat nilai-nilai inti, asumsi, pemahaman dan norma yang dianut oleh anggota organisasi, dan diajarkan kepada anggota baru sebagai hal yang benar. Budaya organisasi menunjukkan persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi. Diharapkan bahwa individu-individu dengan latar belakang yang berlainan organisasi cenderung mendeskripsikan budaya organisasi dalam istilah-istilah yang serupa.

Menurut Umar (2008:207), budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendiriannya yang kemudian berinteraksi menjadi norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. Mengacu pada pendapatnya Robbins (2006:51), pengertian budaya dapat dikemukakan sebagai stabilitas pada

organisasi dan budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Selanjutnya menurut Robbins (2006:52), setiap organisasi merupakan sistem yang khas, sehingga organisasi mempunyai kepribadian dan jati diri sendiri. Oleh karena itu, setiap organisasi pasti memiliki budaya yang khas pula. Dari beberapa definisi tersebut dapat dijelaskan budaya organisasi pada dasarnya akan mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi, termasuk mereka yang berada dalam hirarki organisasi. Budaya organisasi merupakan landasan setiap anggota dalam sikap dan perilaku di setiap aktivitas perusahaan yang menjadikan perekat hubungan diantara anggota perusahaan.

Pengertian budaya organisasi menurut Wirawan (2007:10), adalah norma-norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Coeld dan Piramid yang diterjemahkan oleh Moeljono dan Sudjatmoko (2007:98), mendefinisikan budaya perusahaan secara sederhana dan kontekstual adalah serangkaian nilai (perusahaan) yang muncul dalam bentuk perilaku kolektif korporasi dan anggota organisasinya. Jadi, selama sebuah perusahaan belum

mengimplementasikan nilai-nilai sebagai perilaku bersama anggotanya. Selama itu pula nilai-nilai tersebut belum menjadi sebuah perusahaan. Dengan mendasarkan berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan satu unsur terpenting dalam perusahaan yang hakikatnya mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat, mengikat dan memotivasi setiap individu yang ada didalamnya.

Luthans (2006:74), menyetengahkan 6 karakteristik penting budaya organisasi yaitu:

- a) Aturan-aturan perilaku (*Observed behavioral regularities*), keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota organisasi lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
- b) Norma (*Norms*), berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
- c) Nilai-nilai dominan (*dominant values*), adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.

- d) Filosofi (*Philosophy*), adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
- e) Peraturan (*Rules*), adanya pedoman yang ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
- f) Iklim organisasi (*Organization climate*), merupakan perasaan keseluruhan (*an overall "feeling"*) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

Menurut Robbins (2006:725), budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam organisasi, yaitu:

- a) Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya.
- b) Budaya memberikan rasa identitas ke anggota organisasi.
- c) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang.
- d) Budaya meningkatkan kemandirian sistem sosial.
- e) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan.

- f) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Menurut Richard L. Daft (2007 : 107) budaya dapat dianalisis pada tiga tingkat, yaitu :

- a) Artifak (pakaian, pola perilaku, simbol fisik, upacara organisasi, tata letak kantor). Yaitu : semua hal yang dapat dilihat, didengar dan diamati seseorang dan penglihatan para anggota organisasi.
- b) Nilai-nilai. Dilihat dari cara orang menjelaskan dan membenarkan apa yang mereka perbuat dapat diinterpretasikannya dany dan kisah-kisah, bahasa dan symbol organisasi yang dapat digunakan para anggota untuk menggambarkan mereka.
- c) Asumsi-asumsi dasar dan keyakinan Merupakan inti dari budaya dan secara dibawah sadar membimbing perilaku dan keputusan.

Berdasarkan uraian di atas disintesisakan bahwa Budaya organisasi adalah suatu sistem yang diyakini bersama yang berasal dari falsafah atau prinsip awal pendirian organisasi kemudian, berinteraksi menjadi norma-norma yang dijadikan sebagai pedoman untuk mencapai tujuan organisasi, yang diukur dari dimensi nilai-nilai dominan, peraturan, iklim organisasi dan filosofi.

2.1.4. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai oleh seseorang).

Suwatno dan Priansa (2011:196) “Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja”. Masih dalam Suwatno dan Priansa (2011:196) August W. Smith menyatakan bahwa “*Perfomance is output derives from process, human otherwise*”. Artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Irham Fahmi (2012:226) ”Kinerja dalah hasil yang diperoleh olah suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama periode waktu”.

Mangkunegara (2011:67) ”Istilah kinerja berasal dari kata *job perfomance* atau *actual perfomance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”. Raharjo (2013:94) Kinerja

(*performance*) yang dikutip dari Bernardin dan Russel didefinisikan sebagai "...*the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periods*" yang diterjemahkan bebas sebagai catatan hasil dan keuntungan yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasilkerja. <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>

Menurut Rivai (2008:309) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Berbeda dengan Bernardin dan Russel dalam Keban (2012 : 192) mengartikan kinerja sebagai *the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*. Dalam definisi ini, aspek yang ditekankan oleh kedua pengarang tersebut adalah catatan tentang outcome atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik

pribadi pegawai yang dinilai.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok (Marwansyah, 2012: 228). Selanjutnya Marwansyah (2012: 232) menjelaskan bahwa Penilaian kinerja adalah salah satu alat motivasi paling ampuh yang tersedia bagi pemimpin atau manager, dan mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a) Untuk mengukur kinerja secara fair dan obyektif berdasarkan persyaratan pekerjaan.
- b) Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik.
- c) Untuk mengembangkan tujuan karir, sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tujuan dinamika organisasi.

Hasil penilaian kinerja akan merupakan acuan bagi: kriteria untuk memvalidasikan prosedur penyeleksian personil, menentukan promosi, menentukan perlunya pelatihan dan pengembangan, wawancara bagi penilaian, menentukan kompensasi, menentukan pemindahan, demosi, dan pemberhentian (Tunas, 2009: 60).

Dengan digunakan penilaian kinerja ini sebagai bahan pertimbangan hal-hal tersebut akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi. Melihat betapa pentingnya hasil penilaian kinerja baik terhadap organisasi maupun pegawai, maka pelaksanaannya perlu diupayakan

seobyektif mungkin, dengan menghindari faktor suka dan tidak suka dari penilai.

Tunas (2009:70) berpendapat bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kerja adalah kualitas kerja, ketepatan waktu dan standar, inisiatif, komunikasi dan kerjasama.

Tika (2010:49) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

- a) Hasil-hasil fungsi pekerjaan
- b) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
- c) Pencapaian tujuan organisasi
- d) Periode waktu tertentu

Menurut Rivai (2008:53) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu:

- a) Kemampuan
- b) Keinginan
- c) Lingkungan

Rivai (2008:54) juga menyebutkan empat aspek kinerja:

- a) Kemampuan
- b) Penerimaan tujuan perusahaan
- c) Tingkat tujuan yang dicapai
- d) Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan

Kemudian Tujuan kinerja menurut Rivai (2008:57):

- a) Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan

hasil kinerja dan kegiatannya.

- b) Kemahiran dari pengetahuan baru di mana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- c) Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- d) Target aktivitas perbaikan kinerja.
- e) Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
- f) Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

Yuwalliatin (2011:19) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

- a) kuantitas kerja
- b) kualitas kerja
- c) pengetahuan tentang pekerjaan
- d) pendapat atau pernyataan yang disampaikan
- e) perencanaan kegiatan

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas disintesis kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian dilakukan orang dalam hal kinerja karyawan karyawan baik yang dilakukan di instansi pemerintah maupun swasta dan hasil yang dicapai/didapat beraneka ragam. Semua tergantung dari variabel berpengaruh (*independent*) yang digunakan seperti misalnya, disiplin, gaji, kompensasi, budaya organisasi, pendidikan, pelatihan, stres kerja, dan sebagainya. Semua variabel berpengaruh tersebut akan menimbulkan dampak yang berarti terhadap variabel terpengaruh (*dependent*) yakni kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai oleh Emmy Juliningrum dan Achmad Sudiro (2013). Manajemen sumberdaya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Berdasarkan penelitian terdahulu dinilai bahwa pengaruh kinerja pegawai memiliki dampak terhadap budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi pegawai. Dari penelitian-penelitian tersebut perlu diuji lebih lanjut dengan penambahan/perubahan variabel antara lain pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja, budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai, melalui studi empiris terhadap pegawai administrasi pada PTIIK Universitas Brawijaya. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi belum mampu memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan kinerja. Artinya bahwa gaji, pembayaran insentif, bonus, tunjangan, asuransi, rekreasi tidak memiliki dampak terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Pegawai PTIIK UB masih membutuhkan pengakuan diri (aktualisasi diri) serta status menjadi

pegawai tetap. Budaya organisasi seperti penerapan tentang aturan-aturan yang diberikan pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PTIIK UB. Budaya Organisasi memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan kinerja Artinya, semakin kuat Budaya Organisasi, semakin tinggi pula nilai Kinerja pegawai. Motivasi kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Artinya penghargaan dalam organisasi perlu ditingkatkan lagi agar pegawai merasa hasil kerja yang baik dihargai oleh PTIIK UB. Adanya penghargaan terhadap pegawai yang bekerja dengan baik akan mampu memberikan motivasi yang efektif terhadap cara kerja pegawai dan memberikan efek positif terhadap kinerja pegawai serta mampu memenuhi harapan pegawai.

Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Stmik Amikom Yogyakarta oleh Eny Nurnilawati (2012). Dalam suatu pencapaian optimalisasi peningkatan kinerja, kunci pokok atau utama didalam merancang keberhasilan dalam suatu perusahaan adalah motivasi sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia menjadi modal dasar didalam pembangunan suatu perusahaan dimasa yang akan datang. Dengan meningkatkan motivasi karyawan agar dapat bekerja dengan hasil yang lebih baik. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel kompensasi, dan variabel budaya organisasi; variabel antara (*intervening variabel*) yaitu variabel motivasi kerja; dan variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu kinerja

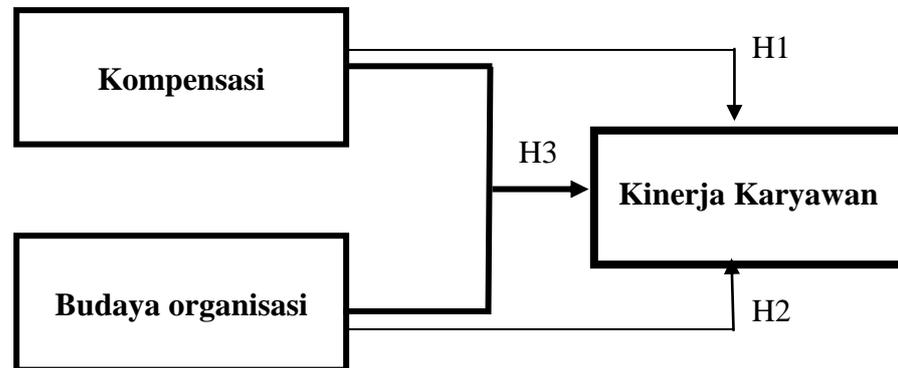
karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap motivasi pada karyawan STMIK AMIKOM adalah sebesar 0.299. Sedangkan pengaruh variabel kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.365. Pengaruh variabel kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan STMIK AMIKOM adalah sebesar 0.484.

2.3.Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran (2012) : “Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Penelitian yang berkenaan dengan dua variabel atau lebih, memerlukan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan. Oleh karena itu dalam rangka menyusun hipotesis penelitian yang berbentuk hubungan maupun komparasi, perlu dikemukakan kerangka berpikir. Kerangka pemikiran merupakan kajian tentang hubungan antar variabel berdasarkan berbagai teori yang selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesis tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesis tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan adanya pengaruh kompensasi dan budaya organisasi, baik masing-masing secara parsial, maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Gambar 1.
Kerangka Pemikiran Pengaruh Kompensasi dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja karyawan



Keterangan :

- > = Anak panah garis tipis menunjukkan kompensasi dan budaya organisasi, masing-masing secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- > = Anak panah garis tebal menunjukkan kompensasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.4. Hipotesis

Secara etimologi, hipotesis adalah sesuatu yang masih kurang dari Hypo, sebuah kesimpulan adalah pendapat (thesa). Dengan kata lain bahwa, hipotesa adalah sebuah kesimpulan (Nazir, 2011). Sedangkan ahli lain mengatakan bahwa, hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris” (Nazir, 2011). Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Victoria Cabang Patal Senayan, selama 4 bulan yaitu Oktober 2016 hingga Januari 2017.

Tabel 3.1.
Rencana Penelitian

No.	Kegiatan	Oktober				November				Desember				Januari			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan	■	■	■													
2	Penyusunan Proposal			■	■												
3	Pengumpulan Data					■	■	■	■								
4	Analisis Data							■	■	■							
5	Penyusunan Pelaporan									■	■	■	■	■	■		

3.2. Metode Yang Digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada analisis deskriptif dari pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti yang merupakan masalah yang ada dalam Bank Victoria Cabang Patal Senayan, kemudian dipelajari, dianalisa dan dibahas secara mendalam untuk proses pengambilan keputusan.

3.3. Desain Penelitian

Desain penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif dengan melakukan pengamatan langsung atau observasi, wawancara dan dokumentasi. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk meneliti status kelompok manusia, suatu obyek, suatu kondisi dan suatu sistem pemikiran serta peristiwa yang akan terjadi (Aldaan, 2012).

Tujuan dari suatu penelitian deskriptif adalah untuk membuat eksploratif gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara berbagai gejala yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini berupa memaparkan dan menguji pengaruh variable independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh harga dan produk terhadap keputusan pembelian terdapat tiga variabel penelitian yaitu, dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu kompensasi dengan simbol X_1 , variabel independen kedua yaitu budaya organisasi

dengan simbol X_2 , Satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan simbol Y.

3.4. Operasional Variabel

3.4.1. Variabel Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka, dengan indikator Gaji, Tunjangan, Insentif, Pujian atas prestasi kerja, dan Promosi jabatan. Berdasarkan definisi di atas, selanjutnya dioperasionalkan seperti terlihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2.
Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompensasi (X1)

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1	Gaji	1,2	2
2	Tunjangan	3,4	2
3	Insentif	5,6	2
4	Pujian atas prestasu kerja	7,8	2
5	Promosi jabatan	9,10	2

3.4.2. Variabel Budaya organisasi (X2)

Budaya Organisasi adalah suatu sistem yang diyakini bersama yang berasal dari falsafah atau prinsip awal pendirian organisasi kemudian, berinteraksi menjadi norma-norma yang dijadikan sebagai pedoman untuk mencapai tujuan organisasi, yang diukur dari indikator Nilai-Nilai

Dominan, Peraturan, Iklim Organisasi Dan Filosofi. Berdasarkan definisi di atas, selanjutnya dioperasionalkan seperti terlihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3.
Kisi-kisi Instrumen Variabel Budaya organisasi (X2)

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1	Nilai-Nilai Dominan	1,2	2
2	Peraturan	3,4	2
3	Iklim Organisasi	5,6	2
4	Filosofi	7,8	2

3.4.3. Variabel Kinerja karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y) adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan indikator Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu dan Komitmen. Berdasarkan definisi di atas, selanjutnya dioperasionalkan seperti terlihat pada tabel 3.4

Tabel 3.4.
Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja karyawan (Y)

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1	Kualitas	1,2	2
2	Kuantitas	3,4	2
3	Ketepatan waktu	5,6	2
4	Komitmen	7,8	2

3.5. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2001 : 57) pengertian populasi adalah “Wilayah generalisasi objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan Bank Victoria Cabang Patal Senayan sebanyak 30 orang.

3.5.2. Teknik Sampling

Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah “sebagian dari populasi itu”. Populasi itu misalnya penduduk diwilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya. Senada dengan itu, Sudjana (2008) mengemukakan bahwa sampel adalah “sebagian yang

diambil dari populasi”. Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut dapat penulis simpulkan bahwa sampel adalah sebagian bagian dari populasi yang diambil. Adapun jumlah populasi penelitian yakni seluruh karyawan Bank Victoria Cabang Patal Senayan yang berjumlah 30 orang, karena jumlahnya tidak terlalu banyak maka semua anggota populasi dijadikan anggota sample, sehingga tehnik sampling yang digunakan adalah *saturation sampling (sensus)* atau merupakan sampel jenuh.

3.6. Data Yang Diperlukan

Jenis dan macam data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang menggambarkan objek yang diteliti baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Jenis data yang diperlukan yaitu:

1. Menurut sumbernya:
 - a. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan kuesioner, komunikasi langsung melalui pengurus, manajer, karyawan dan anggota maupun calon anggota training yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti.
 - b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung seperti dari buku laporan pertanggung jawaban, laporan keuangan dan literatur lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Menurut sifatnya
 - a. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka
 - b. Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka

3.7. Sumber Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan guna mendukung penelitian ini, data tersebut dapat diperoleh dari:

- a. Informan, yaitu orang yang dapat memberikan keterangan tentang keadaan tertentu. Dalam penelitian hal ini informan adalah pengurus dan karyawan di Bank Victoria Cabang Patal Senayan.
- b. Responden, yaitu orang-orang yang dapat, menerangkan tentang dirinya, yang mempunyai keterlibatan langsung dalam kegiatan operasi, yaitu karyawan Bank Victoria Cabang Patal Senayan.
- c. Dokumentasi, yaitu sumber data tertulis yang memuat informasi yang berhubungan dengan kegiatan penelitian.

3.8. Cara Pengumpulan Data

1. Wawancara, yaitu secara langsung mengadakan tanya jawab dengan informan maupun responden dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan.
2. Observasi, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap tempat dan objek yang diteliti.

3. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden dan informan mengenai masalah yang diteliti.
4. Studi pustaka, yaitu mengumpulkan data dengan cara membaca literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian

3.9. Instrumen Variabel

3.9.1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 1997). Uji validitas kuesioner dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson (Azwar, 1997), yaitu mengkorelasikan skor item dengan skor total. Perhitungan koefisien korelasi antara item dengan skor total akan mengakibatkan *over estimate* terhadap korelasi yang sebenarnya, maka perlu dilakukan koreksi dengan menggunakan *part-whole* (Azwar, 1997).

Selanjutnya untuk mengetahui apakah suatu item valid atau gugur maka dilakukan perbandingan antara koefisien r hitung dengan koefisien r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel berarti item valid. Sebaliknya jika r hitung $<$ dari r tabel berarti item tidak valid (gugur).

3.9.2. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (1997) reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan kembali kepada subyek yang sama. Pada penelitian ini digunakan teknik perhitungan reliabilitas koefisien *Alpha Cronbach*, dengan alasan komputasi dengan teknik ini akan memberikan harga yang lebih kecil atau sama besar dengan reliabilitas yang sebenarnya (Azwar, 1997). Jadi ada kemungkinan dengan menggunakan teknik ini akan lebih cermat karena dapat mendeteksi hasil yang sebenarnya.

Koefisien reliabilitas berkisar antara +1,00 sampai -1,00 dan untuk mengetahui koefisien reliabilitas yang memuaskan sangat tergantung dari fungsi dan tujuan pengukuran. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,70 (Ferdinand, 2006). Meski demikian, Nunnaly dan Berstein (Ferdinand, 2006) menjelaskan bahwa untuk penelitian eksplorasi, reliabilitas yang sedang antara 0,50 – 0,60 sudah cukup untuk menjustifikasi sebuah penelitian. Mengacu pada pendapat beberapa tokoh di atas peneliti menetapkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini dianggap reliabel jika memiliki koefisien *alpha* lebih dari 0,60.

3.10. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini regresi linier berganda dengan persamaan regresi, uji dan penjelasan hasil analisis. Perhitungan analisis data dilakukan menggunakan bantuan *Statistics Program for Social Science (SPSS)*, oleh karena itu uji dan penjelasan mendasarkan dari hasil perhitungan *software program* tersebut.

Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam analisis data, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Budaya organisasi

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi Kompensasi

b₂ = Koefisien regresi Budaya organisasi

e = Kesalahan estimasi

b. Uji Hipotesis**1) Uji Hipotesis Pengaruh Parsial**

Uji Hipotesis Pengaruh Parsial dilakukan terhadap masing-masing variabel bebas pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Pengujian dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan :

- a) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dengan demikian H_a diterima, artinya secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hipotesis 1 : Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2 : Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

2) Uji Hipotesis Pengaruh Simultan

Uji hipotesis pengaruh simultan dilakukan terhadap variabel bebas secara bersama-sama pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Pengujian dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai F hitung terhadap F tabel dengan ketentuan :

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel-variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel-variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hipotesis 3 : Ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

c. Analisis Koefisien Determinasi

Deskripsi atau penjelasan koefisien determinasi akan menggunakan *R square*. Nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya persentase variabel-variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam model persamaan regresi linear berganda.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Bank Victoria International Tbk (BVIC) didirikan 28 Oktober 1992 dan mulai beroperasi secara komersial pada tanggal 05 Oktober 1994. Kantor pusat BVIC berlokasi di Gedung Bank Panin Senayan Lantai Dasar Jl.Jend Sudirman No.1 Jakarta 10270-Indonesia.

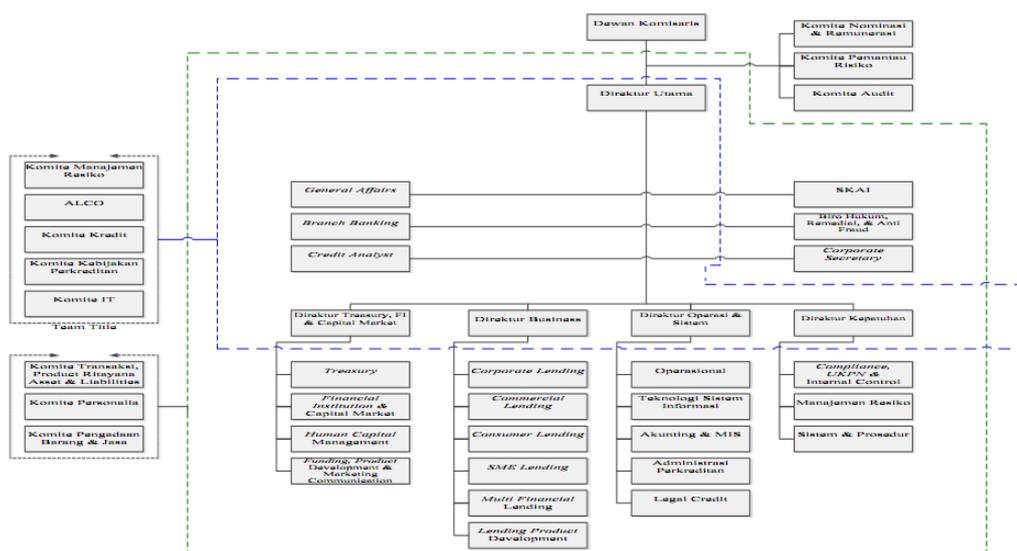
Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan BVIC adalah menjalankan kegiatan usaha di bidang perbankan. Pada tanggal 04 Juni 1999, BVIC memperoleh pernyataan efektif dari Menteri Keuangan untuk melakukan Penawaran Umum Perdana Saham BVIC kepada masyarakat sebanyak 250.000.000 dengan nilai nominal Rp100,- per saham dengan harga penawaran Rp100,- per saham dan disertai 80.000.000 Waran seri I. Saham dan Waran Seri I tersebut dicatatkan pada Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tanggal 03 Juni 1999.

4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi dalam suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya pasti berbeda yang membedakannya apakah perusahaan tersebut bertujuan *profit oriented* atau tidak dan jenis usaha dari perusahaan tersebut. Struktur organisasi dalam suatu perusahaan sangat penting

peranannya karena dengan adanya struktur organisasi maka pembagian tugas atau *job description* dalam suatu jabatan jelas apa yang harus dilakukannya selain itu struktur organisasi pun berguna untuk pengawasan intern perusahaan. Berikut ini merupakan struktur organisasi dari yang dijadikan sampel penelitian:

Gambar 4.1.
Struktur Organisasi



4.2. Hasil Analisis Data

4.2.1. Analisis Deskriptif

Deskriptif data responden yang diperoleh melalui kuesioner dianalisis secara deskriptif. Analisis data deskriptif bertujuan untuk melengkapi, mendukung data primer dan bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai objek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti.

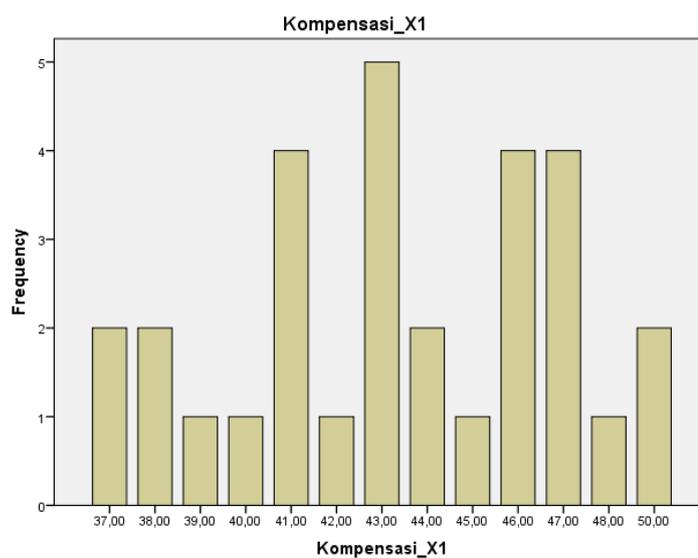
Tabel 4.1
Jawaban Responden Kompensasi (X₁)
Kompensasi_X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
37,00	2	6,7	6,7	6,7
38,00	2	6,7	6,7	13,3
39,00	1	3,3	3,3	16,7
40,00	1	3,3	3,3	20,0
41,00	4	13,3	13,3	33,3
42,00	1	3,3	3,3	36,7
43,00	5	16,7	16,7	53,3
44,00	2	6,7	6,7	60,0
45,00	1	3,3	3,3	63,3
46,00	4	13,3	13,3	76,7
47,00	4	13,3	13,3	90,0
48,00	1	3,3	3,3	93,3
50,00	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2016

Berdasarkan jawaban di atas maka dapat diketahui jawaban terbesar 43 dengan nilai tertinggi 50 dan terendah 37 dengan nilai terbanyak 43. Data tersebut apabila ditampilkan dalam bentuk grafik terlihat sebagai berikut :

Gambar 4.2
Grafik Berdasarkan Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X₁)



Sumber : Data penelitan yang diolah, 2016

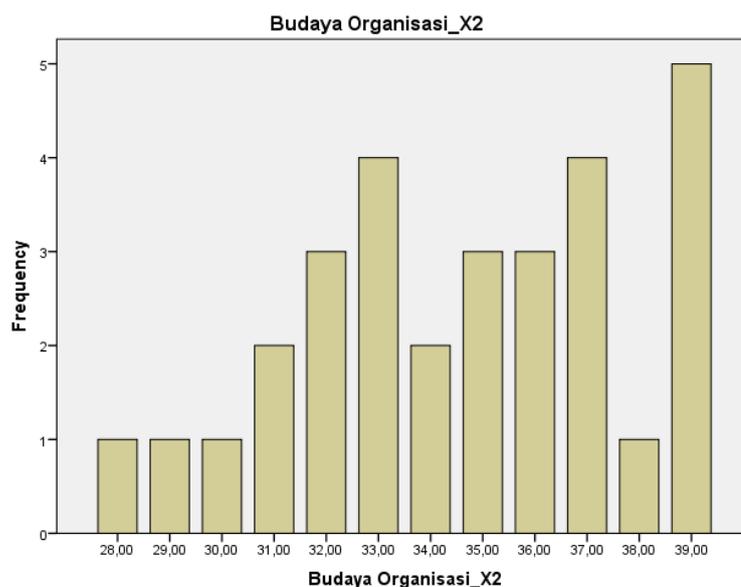
Tabel 4.2
Jawaban Responden Variabel Budaya organisasi (X₂)
Budaya Organisasi X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
28,00	1	3,3	3,3	3,3
29,00	1	3,3	3,3	6,7
30,00	1	3,3	3,3	10,0
31,00	2	6,7	6,7	16,7
32,00	3	10,0	10,0	26,7
33,00	4	13,3	13,3	40,0
Valid 34,00	2	6,7	6,7	46,7
35,00	3	10,0	10,0	56,7
36,00	3	10,0	10,0	66,7
37,00	4	13,3	13,3	80,0
38,00	1	3,3	3,3	83,3
39,00	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2016

Berdasarkan jawaban di atas maka dapat diketahui jawaban terbesar 39 dengan nilai tertinggi 39 dan terendah 28 dengan nilai terbanyak 39. Data tersebut apabila ditampilkan dalam bentuk grafik terlihat dalam gambar sebagai berikut :

Gambar 4.3
Grafik Berdasarkan Jawaban Budaya organisasi (X₂)



Sumber : Data penelitian yang diolah, 2016

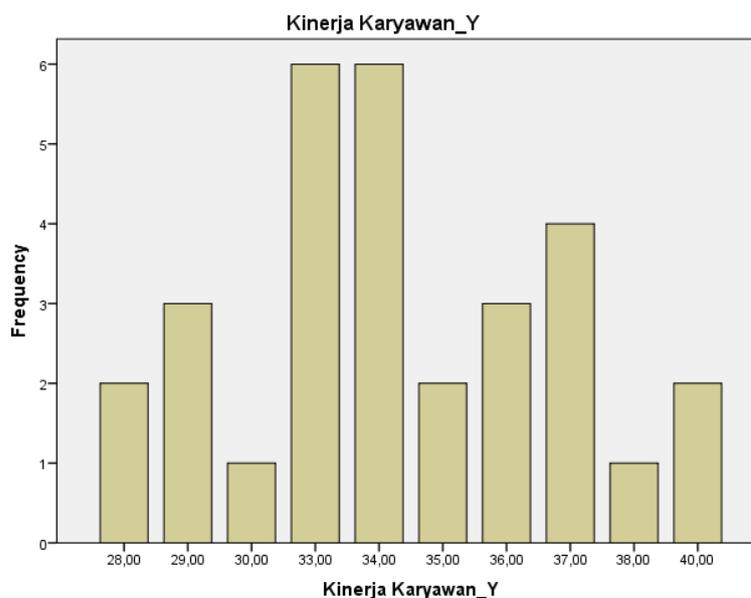
Tabel 4.4
Jawaban Responden Variabel Kinerja karyawan (Y)
Kinerja Karyawan_Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
28,00	2	6,7	6,7	6,7
29,00	3	10,0	10,0	16,7
30,00	1	3,3	3,3	20,0
33,00	6	20,0	20,0	40,0
34,00	6	20,0	20,0	60,0
Valid 35,00	2	6,7	6,7	66,7
36,00	3	10,0	10,0	76,7
37,00	4	13,3	13,3	90,0
38,00	1	3,3	3,3	93,3
40,00	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2016

Berdasarkan jawaban di atas maka dapat diketahui jawaban terbesar 33 dan 34 sebanyak nilai tertinggi 40 dan terendah 28 dengan nilai terbanyak 33 dan 34. Data tersebut apabila ditampilkan dalam bentuk grafik terlihat dalam gambar sebagai berikut :

Gambar 4.4
Grafik Berdasarkan Jawaban Responden Kinerja karyawan (Y)



Sumber : Data penelitian yang diolah, 2016

4.2.2. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Pada bab ini peneliti menguraikan karakteristik-karakteristik responden penelitian. Dimana, karakteristik-karakteristik ini tidak hanya memberi gambaran mengenai responden penelitian dan analisis data yang diperoleh dari data primer dan sekunder penelitian. Data primer ini adalah hasil kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden. Data tersebut merupakan data pokok dimana analisisnya ditunjang oleh data-data sekunder yang analisisnya didapat dari hasil observasi lapangan dan beberapa sumber lainnya yang memperkuat dan memperdalam hasil analisis. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner terdiri dari dua macam, yaitu data responden dan data penelitian.

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel penelitian, yaitu variabel Kompensasi (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Variabel tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi ganda.

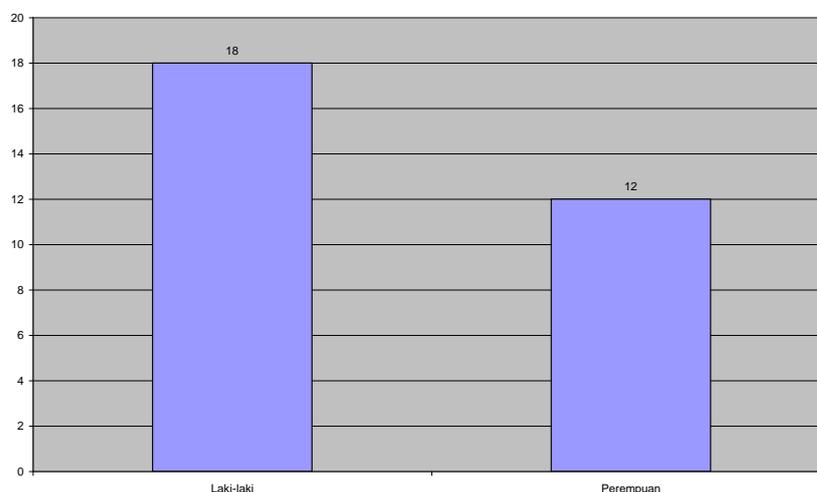
Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	18	60%
Perempuan	12	40%
Total	30	100%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2016

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari tabel tersebut terdapat 60% berjenis kelamin laki-laki dan 40% berjenis kelamin perempuan. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar dari responden yang diteliti adalah laki-laki yaitu 60%. Data tersebut apabila ditampilkan dalam bentuk grafik terlihat dalam gambar sebagai berikut :

Gambar 4.5
Grafik berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data penelitian yang diolah, 2016

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	%
<30 tahun	16	53%
31 – 40	8	27%
41 – 50	6	20%
Total	30	100%

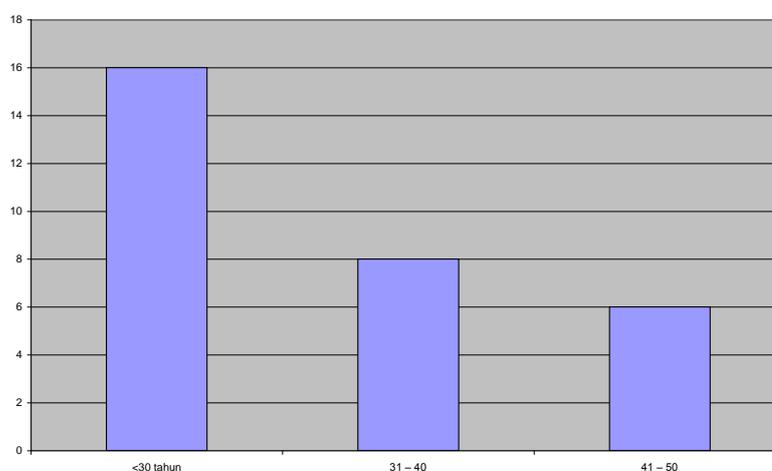
Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan usia. Dari tabel tersebut dapat dilihat sebanyak 53% berusia < 30 tahun, 27% berusia 31-40 tahun dan 20% berusia 41-50 tahun. Hal ini

mengindikasikan bahwa sebagian dari responden yang diteliti berusia <30 tahun.

Data tersebut apabila ditampilkan dalam bentuk grafik terlihat dalam gambar sebagai berikut :

Gambar 4.5
Grafik Berdasarkan Usia



Sumber : Data penelitian yang diolah, 2016

4.2.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada ketiga variabel yang diteliti. Hasil uji validitas-reliabilitas dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi

Data variabel Kompensasi (X_1) diperoleh dari 4 item pertanyaan yaitu $X_{1.1}$ sampai $X_{1.4}$. Validitas variabel Kompensasi di uji dengan melakukan perbandingan nilai r hitung di kolom (Corrected Item-

Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,361 maka valid
- Jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung $<$ 0,361 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Kompensasi yang dilakukan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawa ini:

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pertanyaan	R tabel	R hitung	Keterangan
x11	0,361	,449	Valid
x12	0,361	,615	Valid
x13	0,361	,519	Valid
x14	0,361	,609	Valid
x15	0,361	,440	Valid
x16	0,361	,605	Valid
x17	0,361	,411	Valid
x18	0,361	,651	Valid
x19	0,361	,689	Valid
x110	0,361	,654	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016

Uji validitas variabel Kompensasi dilakukan terhadap 10 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0,361) untuk seluruh item, maka dari 10 item indikator pengukur variabel Kompensasi seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah diolah. Reliabilitas terpenuhi karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Uji reliabilitas variabel Kompensasi dilakukan terhadap 10 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai rendah ($0,837 > 0,6$) maka variabel Kompensasi yang diukur menggunakan 10 item pertanyaan telah reliabel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya organisasi

Data variabel Budaya organisasi (X_2) diperoleh dari 8 pertanyaan yaitu $X_{2.1}$ sampai $X_{2.4}$. Validitas variabel Budaya organisasi diuji dengan membandingkan nilai r hitung di kolom (Corrected Item-Totatl Correlation) hasil output SPSS dengan r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung $> r$ tabel atau r hitung $> 0,361$ maka valid
- Jika r hitung $< r$ tabel atau r hitung $< 0,361$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Budaya organisasi yang dilakukan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawa ini:

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Budaya organisasi

Pertanyaan	R tabel	R hitung	Keterangan
x21	0,361	,432	Valid
x22	0,361	,442	Valid
x23	0,361	,420	Valid
x24	0,361	,633	Valid
x25	0,361	,798	Valid
x26	0,361	,682	Valid
x27	0,361	,444	Valid
x28	0,361	,805	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016

Uji validitas variabel Budaya organisasi dilakukan terhadap 8 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0,361) untuk seluruh item, maka dari 4 item indikator pengukur variabel Promosi seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Variabel Budaya organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
,797	8

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah diolah. Reliabilitas terpenuhi karena nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6. Uji reliabilitas variabel Budaya organisasi dilakukan terhadap 8 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai rendah ($0,797 >$ 0,6) maka variabel Budaya organisasi yang diukur menggunakan 8 item pertanyaan telah reliabel.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan

Data variabel Kinerja karyawan (Y) diperoleh dari 8 pertanyaan yaitu Y1 sampai Y4. Validitas variabel Kinerja karyawan diuji dengan membandingkan nilai r hitung di kolom (Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,361 maka valid
- Jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung $<$ 0,361 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Kinerja karyawan yang dilakukan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Uji Validitas Variable Kinerja karyawan

Pertanyaan	R tabel	R hitung	Keterangan
y1	0,361	,471	Valid
y2	0,361	,516	Valid
y3	0,361	,629	Valid
y4	0,361	,782	Valid
y5	0,361	,639	Valid
y6	0,361	,753	Valid
y7	0,361	,610	Valid
y8	0,361	,673	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016

Uji validitas variabel Kinerja karyawan dilakukan terhadap 8 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0,361) untuk seluruh item, maka dari 4 item indikator pengukur variabel Kinerja karyawan seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Variable Kinerja karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	8

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah diolah. Reliabilitas terpenuhi karena nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6. Uji reliabilitas variabel Kinerja karyawan dilakukan terhadap 8 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai rendah ($0,848 > 0,6$) maka

variabel Budaya organisasi yang diukur menggunakan 4 item pertanyaan telah reliabel.

4.2.4. Analisis Deskriptif

1. Variabel Kompensasi

Data variabel Kompensasi berasal dari jawaban 10 item pertanyaan kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah lima (apabila seluruh jawaban responden adalah $1 \times 5 = 5$) dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah lima puluh (apabila seluruh jawaban responden adalah $10 \times 5 = 50$).

Tabel 4.12
Variable Kompensasi (X1)
Statistics

Kompensasi_X1		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		43,4333
Median		43,0000
Range		13,00
Minimum		37,00
Maximum		50,00
Sum		1303,00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel Kompensasi adalah 37 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 50 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 13. Nilai rata-rata variabel Kompensasi adalah 43,43 pada skala 5 sampai dengan 50. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik (> 10) maka dapat diartikan bahwa variable Kompensasi cenderung baik.

2. Variabel Budaya organisasi

Data variabel Budaya organisasi berasal dari jawaban delapan item pertanyaan kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah lima (apabila seluruh jawaban responden adalah $1 \times 5 = 5$) dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah lima puluh (apabila seluruh jawaban responden adalah $10 \times 5 = 50$).

Tabel 4.13
Variable Budaya organisasi (X2)
Statistics

Budaya Organisasi_X2		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		34,6333
Median		35,0000
Range		11,00
Minimum		28,00
Maximum		39,00
Sum		1039,00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel Budaya organisasi adalah 28 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 39 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 11. Nilai rata-rata variabel Budaya organisasi adalah 34,63 pada skala 5 sampai dengan 50. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik (> 10) maka dapat diartikan bahwa variabel Budaya organisasi cenderung baik.

3. Variabel Kinerja karyawan

Data variabel Kinerja karyawan berasal dari jawaban delapan item pertanyaan kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah lima (apabila seluruh jawaban responden adalah

1x5=5) dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah lima puluh (apabila seluruh jawaban responden adalah 10x5=50).

Tabel 4.14
Kinerja karyawan (Y)
Statistics

Kinerja Karyawan_Y		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		33,9667
Median		34,0000
Range		12,00
Minimum		28,00
Maximum		40,00
Sum		1019,00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel Kinerja karyawan adalah 28 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 40 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 12. Nilai rata-rata variabel Kinerja karyawan adalah 33,96 pada skala 5 sampai dengan 50. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik (> 10) maka dapat diartikan bahwa Variable Kinerja karyawan cenderung baik.

4.2.5. Analisis Regresi

Analisis data penelitian dilakukan dengan analisis regresi linear ganda. Hasil analisis regresi linear ganda menggunakan software SPSS menghasilkan tiga tabel utama yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Korelasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,638	,612	2,02761

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi_X2, Kompensasi_X1

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2016

Dari table tersebut di atas diperoleh nilai koefisien korelasi $R = 0,799$. Koefisien korelasi menyatakan hubungan simultan variable independen (X_1 dan X_2) dengan variable dependen (Y) adalah sebesar $0,799$. Koefisien determinasi ganda *Adjusted R Square* = $0,638$ angka ini menunjukkan bahwa secara simultan variable independen (X_1 dan X_2) mempengaruhi variabel dependen (Y) sebesar $63,8\%$. Atau variabel Y secara simultan dapat dijelaskan oleh variabel X_1 dan X_2 sebesar $63,8\%$. Untuk menguji signifikansinya maka digunakan output berikutnya yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.16
Anova Regresi Linier Ganda
Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195,965	2	97,982	23,833	,000 ^b
	Residual	111,002	27	4,111		
	Total	306,967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi_X2, Kompensasi_X1

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F sebesar 23,833 dan Sig sebesar 0.000. karena nilai sig < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan Pengaruh Kompensasi dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja karyawan.

Analisis regresi linear ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial Kompensasi dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.17
Koefisien Pengaruh
Kompensasi dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,256	4,963		,052	,959
1 Kompensasi_X1	,341	,120	,383	2,841	,008
Budaya Organisasi_X2	,545	,139	,531	3,933	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y
Sumber : Data penelitian yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linear ganda berdasarkan kolom B. Model persamaan regresi linear ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,256 + 0,341X_1 + 0,545X_2$$

Model persamaan regresi linear ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,256 artinya jika variabel Kompensasi (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) dianggap konstan, maka nilai variabel Y sebesar 0,256.

- Nilai koefisien regresi X_1 (Kompensasi) sebesar $b_1 = 0,341$, menunjukkan bahwa jika X_2 (Budaya organisasi) dianggap konstan atau 0 (nol), maka setiap peningkatan 1 satuan variabel X_1 (Kompensasi) akan menambah variabel Y (Kinerja karyawan) 0,341.
- Nilai koefisien regresi X_2 (Budaya organisasi) sebesar $b_2 = 0,545$, menunjukkan bahwa jika X_1 (Kompensasi) dianggap konstan atau 0 (nol), maka setiap peningkatan 1 satuan variabel X_2 (Budaya organisasi) akan menambah variabel Y (Kinerja karyawan) 0,545.

4.2.6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Parsial Kompensasi terhadap Kinerja karyawan.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh parsial yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Bank Victoria Cabang Patal Senayan pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kompensasi (X_1) sebesar $b_1 = 0,341$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 0,256 + 0,341X_1$. hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Kompensasi (X_1) sebesar $b_1 = 0,341$ Memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.008 karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t

hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.008 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial kompensasi terhadap Kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada Bank Victoria Cabang Patal Senayan pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Budaya organisasi (X_2) sebesar $b_2 = 0,545$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 0,256 + 0,545X_2$. hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Budaya organisasi (X_2) sebesar $b_2 = 0,545$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.001 karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.001 < 0.05$), maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima yang berarti pengaruh Budaya organisasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial kompensasi terhadap Kinerja karyawan.

3. Pengujian Hipotesis Simultan kompensasi dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh simultan Kompensasi dan Budaya organisasi pada Bank Victoria Cabang Patal Senayan. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (Kd) = 0,638 hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

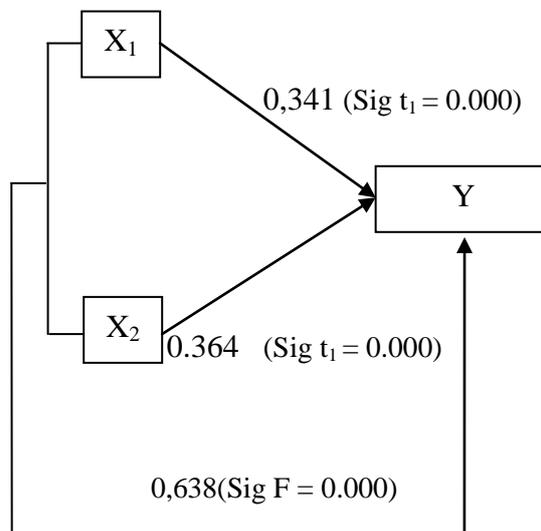
$H_{30} : \rho = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{3a} : \rho \neq 0$: ada pengaruh

Nilai koefisien determinasi (Kd) = 0,638 memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0.000 karena $\rho \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } F < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima yang berarti pengaruh Kompensasi (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh simultan Kompensasi dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis tersebut dapat digambarkan seperti skema dibawah ini :

Gambar 4.9
Hasil Pengujian Hipotesis



4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian, ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh item pertanyaan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian. Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Kompensasi, Budaya organisasi dan Kinerja karyawan cenderung baik.

4.3.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan arah positif, artinya semakin tinggi Kompensasi yang ditawarkan maka semakin tinggi Kinerja karyawan. Besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kompensasi sebesar $b_1 = 0,341$ pada model persamaan regresi linier ganda.

4.3.2. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja karyawan

Budaya organisasi memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan arah positif, artinya semakin tinggi Budaya organisasi yang diberikan maka semakin tinggi Kinerja karyawan. Besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Budaya organisasi sebesar $b_2 = 0,545$ pada model persamaan regresi linier ganda.

4.3.3. Pengaruh Kompensasi dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja karyawan

Kompensasi dan Budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan. $R \text{ Adjusted Square} = 0,769$ memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0,000. Karena $p \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig F} < \alpha$ atau $0,000 <$

0,05), berarti pengaruh variabel Kompensasi dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan. Signifikan hasil pengujian menunjukkan bahwa penelitian ini diterima yang berarti terdapat pengaruh simultan antara variabel Kompensasi dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan.

Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh Kompensasi dan Budaya organisasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan ” dapat diterima.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada Bank Victoria Cabang Patal Senayan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Victoria Cabang Patal Senayan.
2. Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Victoria Cabang Patal Senayan.
3. Ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Victoria Cabang Patal Senayan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di muka, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang sekiranya berguna bagi Bank Victoria Cabang Patal Senayan.

1. Perusahaan juga sebaiknya memperhatikan pemberian kompensasi untuk seluruh karyawan. Pemberian kompensasi berupa tunjangan hari raya dan bonus sebaiknya diberikan kepada seluruh karyawan di semua bagian atau jabatan. Pemberian kompensasi yang layak dan adil

cenderung dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya di perusahaan.

2. Perusahaan juga sebaiknya memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik seperti melakukan penataan alat-alat dan ruangan agar memudahkan gerak karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menjaga kebersihan ruang kerja agar karyawan merasa nyaman ketika sedang bekerja. Perusahaan juga harus membina hubungan antara karyawan dengan karyawan lain dan juga hubungan karyawan dengan atasan agar tercipta lingkungan kerja yang baik yang nantinya dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan di perusahaan.
3. Peran supervisor perlu lebih ditingkatkan lagi dalam melakukan pengawasan agar karyawan tetap memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan. Implementasinya, penegakan tata tertib perusahaan dan penugasan untuk menyelesaikan target perlu lebih ditingkatkan lagi agar grafik kinerja sejalan dan lebih meningkat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Motivasi*. Penerbit PT Grasindo. Jakarta.
- Djuarsa, Sasa. (2007). *Pengantar Komunikasi*. Pusat Penerbitan Universitas. Jakarta.
- Engel, James F., Roger DB, dan Paul WM. (2006). *Perilaku Konsumen*. Jilid 2. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2012). *Manajemen Pengambilan Keputusan Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan. (2002). *Manajemen Personalialia*. BPFE. Yogyakarta.
- _____. (2011). *Manajemen Personalialia*. Edisi 4. Cetakan. Yogyakarta.
- Hersey, Paul. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan. Sumber Utama*. Jakarta.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Rosda. Bandung.
- Manullang, M. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Priyatno, Duwi. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. C.V Andi Offset. Yogyakarta
- Raharjo, Joko. (2013). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Platinum. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa : Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT Indeks. Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka. Cipta. Jakarta
- _____. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. (2011). *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- _____. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Suzy. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks. Jakarta.
- Tampubolon, P. Manahan. (2007). *Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Thoha, Miftah. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 12. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta..
- Tika, Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*., Bumi Aksara. Jakarta.

- Tjiptono, Fandy dan Diana. (2003). *Total Quality Management*. Andi. Yogyakarta.
- Tunas, Billy. (2009). *Memahami dan Memecahkan Masalah dengan Pendekatan Sistem*. PT Nimas Multima. Jakarta.
- Umar, Husein. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Erlangga. Jakarta.
- Usman, Husaeni. (2008). *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.