

# PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KUMALA INDONESIA SHIPYARD DI KOTA BATAM

Muhammad Fernanda<sup>1</sup>, Wasiman<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

e-mail: pb180910402@upbatam.ac.id

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of compensation and organizational culture on performance on employee performance at PT Kumala Indonesia Shipyard in Batam City. This study uses quantitative methods. The data is obtained by using numbers and the analysis is using statistical techniques. The data taken for this study were 100 employees at PT Kumala Indonesia Shipyard in Batam City. Data collection was done by using a questionnaire. The data analysis technique used is the analysis of grouping the data based on the variables and types of respondents. This study concludes that compensation and organizational culture affect motivation, compensation and organizational culture affect employee performance, motivation affects employee performance and compensation and organizational culture affects employee performance through motivation as an intervention variable.*

*Keywords: Compensation, Organizational Culture, Motivation, Employees Achievement, PT Kumala Indonesia Shipyard*

## PENDAHULUAN

Kinerja yang luar biasa tidak terlepas dari pendapatan serta budaya organisasi industri tempat karyawan tersebut bekerja. Dalam pelaksanaannya, kompensasi serta budaya organisasi dikedepankan buat membuat karyawan lebih bergairah, yang menolong tingkatan kinerjanya cocok dengan tujuan industri. Pastinya bila industri membayar dengan benar, kinerja karyawan hendak bertambah ekstrem, sehingga jelas kalau sasaran kompensasi bisa pengaruhi kinerja karyawan dalam rangka menggapai tujuan industri.

Kinerja adalah keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, atau dapat juga diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya karena didasarkan pada kemampuan yang dimiliki (Wasiman et al., 2022).

Kinerja merupakan hasil kerja yang erat kaitannya dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perekonomian. Masalah tersebut disebabkan oleh gaji yang diberikan tidak sesuai. Remunerasi yang terhormat membangkitkan jiwa orang untuk bekerja pada kemampuannya, bahkan memperkuat kewajibannya terhadap organisasi atau asosiasi, untuk mengerjakan eksekusi individu dan eksekusi perusahaan (Zebua et al., 2021).

Menurut (Garaika, 2020) kinerja pegawai adalah suatu pencapaian secara kualitas dan kuantitas oleh wakil-wakil yang telah melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Organisasi juga perlu mempertimbangkan pelaksanaan pekerja sebagai

masalah penting dan juga sebagai alat untuk membantu mencapai keunggulan organisasi.

Dalam organisasi, perintis tidak diragukan lagi memiliki kemampuan yang luas untuk memutuskan dan berurusan dengan bawahannya, serta memanfaatkan gaya hidup yang dianutnya. Budaya otoritatif dibentuk oleh orang-orang di dalam asosiasi secara moral dan memberikan kebebasan kepada pekerja sehingga mereka dapat membidik dalam mencapai tujuan otoritatif. Budaya hierarkis yang layak dari perintis akan lebih sering daripada tidak mendapatkan ketergantungan dari perwakilan mereka (Mulyati, 2020).

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Budaya organisasi adalah tentang bagaimana perasaan individu tentang menyelesaikan pekerjaan hebat dan apa yang memaksa perangkat keras dan individu bekerja sama sebagai satu kesatuan. Dari pemahaman tersebut, cenderung diasumsikan bahwa budaya hierarkis adalah cara berpikir mendasar dari sebuah asosiasi yang berisi keyakinan bersama, standar dan nilai-nilai yang normal untuk bagaimana menyelesaikan sesuatu dalam sebuah asosiasi. Keyakinan, standar dan nilai-nilai ini menjadi pegangan seluruh SDM di asosiasi dalam melakukan presentasinya.

PT Kumala Indonesia Shipyard merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkapalan yang berdiri pada tahun 2008 beralamat di Jalan Brigrend Katamso km. 6, Tanjung Uncang, Batam. PT Kumala Indonesia Shipyard adalah perusahaan Manufaktur yang meliputi *Ship Building & Repairing-Fabrication & Construction-Wharfage & Berthage*. Perusahaan ini telah berkomitmen mengutamakan pelayanan yang terbaik sesuai

dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard dibutuhkan untuk meningkatkan pendapatan serta budaya organisasi. Kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard menciptakan hasil yang bermutu besar. Misalnya, industri secara tertib menawarkan kursus pelatihan buat tingkatkan keahlian serta pengetahuan bakatnya. Tidak hanya itu, kinerja ditetapkan ataupun dipengaruhi tidak cuma oleh pengetahuan serta keahlian, namun pula oleh motivasi, penghargaan, keahlian, komunikasi, kepemimpinan, area, serta yang lain.

Faktor yang mempengaruhi dalam Permasalahan terhadap kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard disebabkan oleh banyak aspek, baik karakter pekerja ataupun aspek eksternal yang mempengaruhinya. Di antara faktor-faktor tersebut, wawancara dengan manajemen, penulis menampilkan kalau karyawan yang kinerjanya di dasar norma diakibatkan oleh keahlian kerja yang kurang baik, aspek pembelajaran, pengetahuan serta budaya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam".

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam.

## KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Kinerja Karyawan

Menurut (Arifudin et al., 2020) Kinerja adalah sebagai hasil akhir dari pekerjaan perwakilan dipengaruhi oleh: Pertama, komponen individu yang menggabungkan; pemenuhan pekerjaan, stres, inspirasi, kebenaran, kewajaran, dan moral serta pembelajaran dan pengarahan mandiri. Kedua, Mekanisme Organisasi menggabungkan; Budaya Organisasi dan Struktur Organisasi. Ketiga, dalam sistem pengumpulan menggabungkan; Kepemimpinan: gaya dan perilaku; Kepemimpinan: Kekuasaan dan pertukaran; Tim: Proses dan korespondensi, Tim; kualitas dan kontras. Keempat, Karakteristik Individu yang meliputi; karakter dan kualitas sosial.

Kinerja terkait dengan penyelesaian pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan itu. Eksekusi adalah konsekuensi dari kemampuan kerja individu atau tindakan dalam suatu asosiasi yang dipengaruhi oleh variabel yang berbeda untuk mencapai tujuan dalam jangka waktu tertentu (Siagian, 2018).

### 2.2 Kompensasi

Kompensasi adalah apa pun yang diperoleh perwakilan sebagai *trade-off* untuk pekerjaan

mereka. Remunerasi dapat diberikan dalam struktur yang berbeda, misalnya melalui pemberian uang tunai, pemberian materi dan kantor, dan melalui pemberian peluang-peluang kerja. Pembayaran perwakilan adalah segala jenis angsuran atau hadiah yang diberikan kepada pekerja dan muncul dari pekerjaan mereka (Nikmawanti, 2019).

Kompensasi merupakan semua hadiah lahiriah yang diperoleh pekerja sebagai upah, kompensasi, dorongan atau imbalan dan beberapa keuntungan yang berbeda (Garaika, 2020).

### 2.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah konsep sebagai satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. (Siagian, 2018).

Budaya organisasi merupakan hal-hal yang dibentuk oleh orang-orang dalam asosiasi secara moral dan memberi pekerja pilihan untuk membidik dalam mencapai tujuan asosiasi menuju keteguhan perwakilan mereka (Muliati, 2020).

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dikenali dari cara informasi diperoleh, salah satunya adalah pemeriksaan kuantitatif, dimana pengadaan informasi diperoleh dengan menggunakan angka-angka dan pemeriksaannya menggunakan metode yang terukur. Teknik pemeriksaan kuantitatif juga digunakan untuk mendapatkan hubungan antara remunerasi dan budaya organisasi pada pelaksanaan pekerja. Cara yang paling efektif untuk mendapatkan informasi adalah dengan memilih prosedur-prosedur faktual dengan tujuan agar hubungan tersebut dapat diperoleh mulai dari satu variabel kemudian ke faktor berikutnya.

Menurut (Salma, 2021). Informasi yang dibuat biasanya berasal dari perkiraan di lapangan seperti survei dan jajak pendapat. Metodologi kuantitatif biasanya berpusat di sekitar perspektif behavioristik dan eksperimental yang didapat dari kekhasan di lapangan atau dalam pandangan perilaku yang kemudian diperkirakan untuk penelitian.

Mengingat kejelasan definisi isu eksplorasi, yang intinya adalah meruntuhkan faktor bebas, khususnya remunerasi (X1), budaya hierarkis (X2), pada variabel terikat, khususnya eksekusi (Y). Area Eksplorasi ini dipimpin oleh PT Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam.

Populasi yang digunakan yaitu 100 responden yakni karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard. Dalam penelitian ini penulis tidak memakai metode pengambilan sampel karena jumlah populasinya terbatas hanya 100 responden. Karena itu jumlah populasi yang ada menjadi responden dalam penelitian ini.

Kuesioner dengan skala *likert* adalah instrumen penelitian yang digunakan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu (1) observasi, (2) kuesioner dan (3) studi pustaka.

Teknik analisa data yang digunakan yaitu teknik analisis data melalui Uji Kualitas data yang terdiri dari dua yakni Uji validitas, Uji reliabelitas, Uji asumsi klasik, Uji hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. kemudian diolah dengan menggunakan *software* IBM SPSS 20.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Kualitas Data

Analisis pada hasil peneltiani ini terdiri dari dua pengujian, khususnya uji validitas yang digunakan untuk mengukur seberapa tepat suatu instrumen atau sesuatu dalam mengestimasi apa yang akan diestimasi. Sebuah survei yang tidak valid menyiratkan bahwa ia tidak dapat mengukur apa yang perlu diukur sehingga hasil yang didapat tidak dapat diandalkan, sehingga hal-hal yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki. Untuk situasi ini, digunakan pertanyaan-pertanyaan yang seharusnya mengungkap faktor-faktor yang disengaja secara tepat.

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20 dengan metode item-total statistic untuk menentukan apakah sebuah pernyataan korelasi item dinyatakan valid dan sebaliknya.

Menurut (Zebua et al., 2021) Konsekuensi dari pengujian validitas bahwa instrumen yang dapat diprediksi, sehingga survei atau jajak pendapat

dinyatakan mahir dan dapat diandalkan. Setelah diberikan kepada responden, jajak pendapat tersebut dipecah menggunakan uji praduga gaya lama yang terdiri dari uji ordinaritas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian teori diselesaikan dengan analisis regresi linear berganda.

Selanjutnya, Uji reliabilitas yang digunakan untuk menguji konsistensi instrumen estimasi, terlepas dari apakah hasilnya tetap stabil jika estimasi diulang. Instrumen jajak pendapat yang tidak dapat dipercaya bertentangan untuk estimasi sehingga hasil estimasi tidak dapat diandalkan. Dalam ulasan ini, analisis menggunakan strategi Alpha Cronbach yang dilengkapi dengan SPSS Versi 20.

### 4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan untuk melihat apakah dalam model relaps, harga diri yang tersisa memiliki sirkulasi yang khas atau tidak. Dalam tinjauan ini, uji kecurigaan gaya lama yang digunakan adalah uji ordinaritas, uji heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

Berikut ini deskripsi Karakteristik Responden pada tabel:

**Tabel 1.** Data Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	21-25	21	21.0	21.0	21.0
	26-30	27	27.0	27.0	48.0
	31-35	35	35.0	35.0	83.0
	36-40	10	10.0	10.0	93.0
	>40	7	7.0	7.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Penelitian, 2022)

Berdasarkan hasil survei, terlihat bahwa jumlah responden berumur 21-25 tahun sebanyak 21 orang (21%), berumur 26-30 orang sebanyak 27 orang (27%), berumur 31-35 tahun individu

adalah 35 individu (35%), usia 36-50 individu ke atas 10 individu (10%) dan usia >40 ke atas 7 individu (7%).

**Tabel 2.** Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Pria	69	69.0	69.0	69.0
	Wanita	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Penelitian, 2022)

Pada tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 69 orang dengan jumlah persentase sebesar 69%,

sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 31 orang dengan tingkat persentase 31%.

**Tabel 3.** Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
	SLTA	41	41.0	41.0	41.0
	D3	37	37.0	37.0	78.0
	Valid S1	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Penelitian, 2022)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat disimpulkan jika ada empat kategori jenis tingkat pendidikan di PT Kumala Indonesia Shipyard SLTA 41 orang dan

memiliki persentase (41%), D3 37 orang dan memiliki persentase (37%), S1 22 orang dan memiliki persentase (22%).

**Tabel 4.** Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	<1	4	4.0	4.0	4.0
	2-3	37	37.0	37.0	41.0
	3-4	32	32.0	32.0	73.0
	<4	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(Sumber: Data Penelitian, 2022)

Berdasarkan table diatas dapat ditarik kesimpulan terdapat empat kategori lama bekerja di PT Kumala Indonesia Shipyard yang terdiri dari : <1 tahun 4 orang dan memiliki persentase (4%), 2-3 tahun 37 orang dan memiliki persentase (37%), 3-4 tahun 32 orang dan memiliki persentase (32%), dan yang terakhir <4 tahun 27 orang dan memiliki persentase (27%).

ini adalah 5 klasifikasi menggunakan skala Likert. Kualitas dalam penelitian ini adalah remunerasi (X1), budaya berwibawa (X2), pada variabel terikat, hingga eksekusi spesifik (Y). Variabel pembayaran memiliki 5 petunjuk dan strategi pengumpulan informasi yang digunakan adalah survei. Konsekuensi dari reaksi responden terhadap artikulasi variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Selain itu gambaran tanggapan responden bahwa penggunaan skor dalam ujian spellbinding

**Tabel 5.** Skor Indikator Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	Skala Likert					Total Sampel	Skor	Mean
		1	2	3	4	5			
X1.1	Upah dibayar bersamaan dengan penerimaan gaji.	2	27	19	49	3	100	324	3,24
X1.2	Upah dibayarkan sesuai dengan kompensasi waktu yang telah ditetapkan.	1	30	21	48	0	100	316	3,16

X1.3	Gaji yang diterima sesuai dengan jabatan saya saat ini diperusahaan.	0	33	23	37	7	100	318	3,18
X1.4	Gaji yang diterima sesuai dengan standar perusahaan.	0	29	29	42	0	100	313	3,13
X1.5	Bonus yang diterima sesuai dengan prestasi kerja.	0	41	27	30	2	100	293	2,93
X1.6	Insentif yang diberikan bermanfaat untuk kehidupan pribadi maupun keluarga.	3	31	28	34	4	100	305	3,05
X1.7	Perusahaan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi	0	27	23	48	2	100	325	3,25
X1.8	Perusahaan mengadakan kegiatan atau acara (rekreasi bersama atau wisata) untuk seluruh karyawan dan keluarganya.	0	29	33	34	4	100	313	3,13
	Jumlah	6	247	203	322	22	800	2507	25,07
		Rata-rata							3,13

(Sumber: Data Penelitian, 2022)

Tabel 4.5 menyatakan bahwa pernyataan dengan skor tertinggi adalah X1.7 dengan pernyataan yaitu “perusahaan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi”

dengan skor 3,25. Sedangkan skor terendah adalah X1.5 dengan pernyataan yaitu “bonus yang diterima sesuai dengan prestasi kerja” dengan skor 2,93.

**Tabel 6.** Skor Indikator Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	Skala Likert					Total Sampel	Skor	Mean
		1	2	3	4	5			
X2.1	Saya selalu tanggap dalam mengatasi kesulitan suatu pekerjaan	2	28	18	46	6	100	326	3,26
X2.2	Selalu membantu karyawan lain yang mengalami kesulitan.	0	11	22	57	10	100	366	3,66
X2.3	Setiap karyawan selalu memberikan dorongan agar semangat dalam bekerja.	2	30	22	39	7	100	319	3,19
X2.4	Atasan selalu memotivasi karyawan.	0	27	18	45	10	100	338	3,38
X2.5	Atasan selalu memberikan arahan kerja kepada karyawan agar hasil kerja tercapai dengan baik.	0	37	23	37	3	100	306	3,06
X2.6	Didalam tim kerja selalu ada pemimpin agar tujuan visi dan misi tercapai.	2	22	18	51	7	100	339	3,39

X2.7	Setiap karyawan bersifat ramah dalam pergaulan.	0	17	31	48	4	100	339	3,39	
X2.8	Atasan selalu ramah kepada setiap karyawan.	0	26	30	40	4	100	322	3,22	
X2.9	Setiap karyawan memiliki kemampuan kerja di bidangnya masing-masing.	0	12	34	36	18	100	360	3,6	
X2.10	Kemampuan yang saya miliki dapat menunjang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	2	16	20	54	8	100	350	3,5	
	Jumlah	8	226	236	453	77	1000	3365	33,65	
		Rata-rata								3,37

(Sumber: Data Penelitian, 2022)

Dari tabel 4.6 dapat diidentifikasi bahwa skor tertinggi pada pernyataan X2.2 dengan pernyataan yaitu "Selalu membantu karyawan lain yang mengalami kesulitan" dengan jumlah skor 3,66. Sedangkan skor terendah pada pernyataan

X2.5 dengan pernyataan "Atasan selalu memberikan arahan kepada karyawan agar hasil kerja tercapai dengan baik" dengan jumlah skor 3,06.

**Tabel 7.** Skor Indikator Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Skala Likert					Total Sampel	Skor	Mean
		1	2	3	4	5			
Y1	Pimpinan selalu memberikan penilaian berdasarkan prestasi kerja karyawan.	0	21	24	40	15	100	349	3,49
Y2	Pimpinan memberikan penilaian secara adil dan berdasarkan prestasi kerja.	2	27	16	47	8	100	332	3,32
Y3	Karyawan selalu mengumpulkan informasi sebelum membuat laporan yang dilakukan.	0	17	18	47	18	100	366	3,66
Y4	Saya dapat memberikan informasi sesuai dengan data yang ada di perusahaan.	0	17	16	55	12	100	362	3,62
Y5	Saya dapat mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan keinginan perusahaan.	0	29	17	44	10	100	335	3,35
Y6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan.	0	33	23	38	6	100	317	3,17
Y7	perusahaan memberikan penilai kepada karyawan dengan adil.	0	8	29	52	11	100	366	3,66

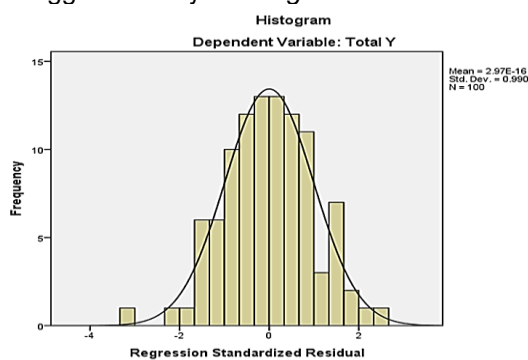
Y8	Atasan memberikan penilaian kepada karyawan dengan tepat sesuai dengan kinerja karyawan.	0	25	20	52	3	100	333	3,33
Y9	Setiap karyawan membuat dokumentasi kerja dalam bentuk laporan.	0	27	31	37	5	100	320	3,20
Y10	Dokumentasi hasil kegiatan <i>meeting</i> berupa dokumen, foto atau rekaman.	0	16	30	46	8	100	346	3,46
Jumlah		2	220	224	458	96	1000	3426	34,26
Rata-rata									3,43

(Sumber: Data Penelitian, 2022)

Dari table 4.7 dapat diidentifikasi skor tertinggi adalah dengan pernyataan Y3 dengan pernyataan “Karyawan selalu mengumpulkan informasi sebelum membuat laporan yang dilakukan” dengan skor 3,66. Sedangkan skor terendah ada pada pernyataan Y6 dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai dengan standar yang ditentukan” dengan skor 3,17.

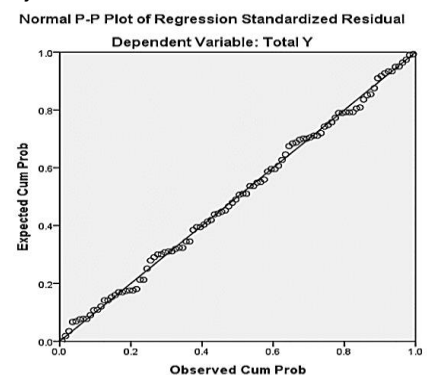
#### 4.3 Uji Analisis Data

Uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan histogram, grafik *Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual* serta menggunakan *Uji Kolmogorov-Smirnov*.



Gambar 1. Histogram  
(Sumber: Data Penelitian, 2022)

Dari gambar 4.1 diatas, terlihat bahwa garis itu membentuk sebuah tikungan yang menyiratkan bahwa garis itu didarkan secara teratur. Ada satu cara lagi untuk menguji keteraturan, lebih tepatnya dengan melihat Regresi Plot Standar, seperti dijelaskan di bawah ini:



(Sumber: Data Penelitian, 2022)

Dengan adanya tempat-tempat pada ruang garis sudut ke sudut, menunjukkan bahwa uji keteraturan menggunakan grafik Standar Regresi Plot Plot tersampaikan secara teratur. Uji biasa juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dengan derajat kritis 0,05, berikut adalah hasil eksperimen menggunakan Kolmogorov-Smirnov:

**Tabel 8.** Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov-smirnov*

#### *One-Sample Kolmogorov- Smirnof Test*

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>ab</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.24647912
	Absolute	.042
Most Extreme Differences	Positive	.042
	Negatif	-.037
Kolmogorov-Smimov z		.419
Asymp. Sig. (2-tailed)		.955

a. *Test distribution is Normal.*

b. Calculated from data.

Sumber: Data Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil dari tabel 4.8 dapat dilihat bahwa hasil dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* mempunyai *Asymp. Sig (2-tailed)* yaitu 0,995 atau

Sig.  $P > 0,05$  sehingga diputuskan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total X1	,310	3,224
Total X2	,310	3,224

a. *Dependent Variable:* Total Y.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil dari tabel 4.8, cenderung terlihat bahwa efek samping dari uji Kolmogorov-Smirnov memiliki *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,995 atau Sig.  $P > 0,05$  sehingga disimpulkan

bahwa variabel berdistribusi normal. Berikut adalah hasil eksperimen dengan menggunakan uji multikolinearitas:

**Tabel 9.** Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

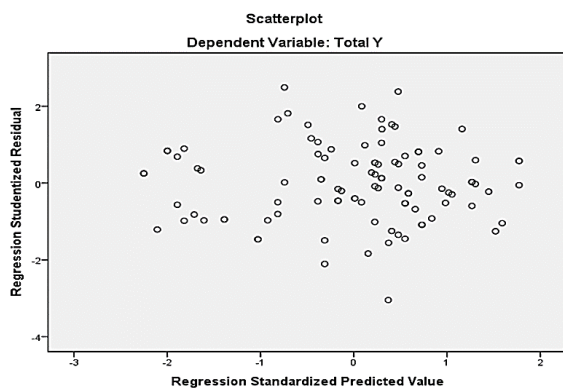
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total X1	.310	3.224
Total X2	.310	3.224

a. *Dependent Variable:* Total Y.

Sumber: Data Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, sangat terlihat bahwa konsekuensi dari pengujian model ini tidak terjadi multikolinearitas, karena VIF pada setiap variabel, khususnya variabel remunerasi, budaya otoritatif, pada variabel dependen, lebih spesifik. eksekusi, yaitu  $< 10$ . Berikut ini terdapat gambar hasil pengujian uji heteroskedastisitas:

Dari gambar di atas cenderung dicek apakah fokusnya tersebar di atas dan di bawahnya atau dalam lingkup angka 0, ragam fokusnya juga tidak berkelompok, penyampaian fokus pada gambar di atas juga tidak memiliki misalnya, dengan demikian dinyatakan bahwa telah dibebaskan dari heteroskedastisitas.



Gambar 1. Histogram  
(Sumber: Data Penelitian, 2022)

#### 4.4 Uji Pengaruh

Dalam mengetahui pengaruh faktor bebas terhadap variabel yang terikat dapat melibatkan prosedur pemeriksaan kekambuhan langsung yang berbeda dimana penanganan informasinya menggunakan bantuan program. SPSS versi 20.

Dalam hal ini, pengujian spekulasi dengan menggunakan straight relapse, akibat dari pengujian spekulasi menggunakan pemeriksaan langsung dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



**Tabel 10.** Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		unstandardized	Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	7.856	2.007		3.915	.000
	Total X1	.319	.109	.313	2.916	.004
	Total X2	.482	.097	.530	4.949	.000

a. *Dependent Variable:* Total Y

Sumber: Data Penelitian, 2022

Dari keterangan di atas, dapat dikatakan bahwa konsekuensi penilaian masuk akal dengan asumsi koefisien umum memiliki komitmen positif dan besar, selanjutnya adalah klarifikasi dari kondisi di atas, khususnya:

1. Nilai konstanta yaitu 7,856, yang berarti nilai pada variabel kinerja yaitu 7,856.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,313 yang berarti kenaikan poin pada variabel kompensasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu 0,313. Koefisien menunjukkan positif. Lebih singkatnya, terdapat hubungan positif antara kompensasi dan kerjanya.
3. Nilai koefisien regresi pada Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,530, yang berarti kenaikan poin

pada variabel budaya organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu 0,530. Koefisien menunjukkan positif. Lebih singkatnya, terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Semakin tinggi persentase budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula persentase kinerja karyawan.

#### 4.5 Uji Pengaruh

Hasil pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh parsial yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 11.** Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized	Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	7.856	2.007		3.915	.000
	Total X1	.319	.109	.313	2.916	.004
	Total X2	.482	.097	.530	4.949	.000

a. *Dependent Variable:* Total Y

Sumber: Data Penelitian, 2022

Dari tabel 4.12 di atas, spekulasi yang dicoba untuk setiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengujian H1 dapat menyadari pentingnya insentif atas pengaruh variabel upah ( $X_1$ ) terhadap variabel pelaksanaan pekerja ( $Y$ ) yaitu  $0,004 < 0,05$  dengan t hitung yaitu  $2,916 > t$  tabel 1,983, selanjutnya H1 diakui yang berarti ada pengaruh positif variabel remunerasi ( $X_1$ ) terhadap pelaksanaan representatif ( $Y$ ).
2. Pengujian H2 harus dapat dilihat pentingnya insentif bagi pengaruh variabel budaya hierarkis ( $X_2$ ) terhadap variabel pelaksanaan

pekerja ( $Y$ ) yaitu  $0,000 < 0,05$  dengan t hitung yaitu  $4,949 > t$  tabel 1,983, maka H2 diakui yang berarti ada pengaruh besar positif variabel budaya hierarkis ( $X_2$ ) terhadap eksekusi representatif ( $Y$ ).

Selain itu, uji F selesai ditentukan untuk menguji apakah semua faktor otonom pada saat yang sama mempengaruhi variabel terikat. Berikut adalah efek samping dari uji F:

**Tabel 12.** Hasil Uji F (Simultan)ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig
1. Regression	1975.817	2	987.908	91.839	.00 <sup>b</sup>
1. Residual	1043.423	97	10.757		
Total	3019.240	99			

a. *Dependent Variable:* Total Yb. *Predictors (Constant),* Total X2, Total X1

Sumber: Data Penelitian, 2022

Pada tabel 4.12 di atas, cenderung terlihat bahwa harga F yang ditentukan adalah 91,839 > F tabel 3,09 dengan nilai kepentingan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa sisi positif dari faktor X1 dan X2 secara fundamental

mempengaruhi variabel Y. Sehingga cenderung beralasan bahwa variabel gaji (X1) dan budaya hierarkis (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel pameran representatif (Y) pada PT Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam.

## SIMPULAN

Hasil dari penelitian dan pembahasan, dilakukan sebuah kesimpulan judul penelitian "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam" yaitu:

- Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam.
- Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam.
- Kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriyana, S.Z., Mulyati, Hamiyati. (2020). Hubungan Asertivitas dan Motivasi Dengan Keterampilan Manajemen Waktu Dalam Penyusunan Skripsi Mahasiswa. *Jurnal Kesejahteraan dan Pendidikan*. 7 (2), 74–86.
- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi*. 4 (2), 73–87.
- Garaika, (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 21 (1), 28–41.
- Muliati. (2020). Kepimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai, *Jurnal Sekolah Tinggi Ekonomi Nobel Indonesia*. 17 (4) , 518–528.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*. 6 (2), 22–33.
- Salma F. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Bisnis*. 9 (2), 1–14.
- Wachidah, N. (2019). Pengaruh Sikap Inovatif, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri. *Journal of Educational Evaluation Studies*. 1 (1), 57–63.
- Wasiman, et al. (2022). Impact of Team Member Exchange and Servant Leadership on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Hunan University (Natural Sciences)*. 49 (5), 90–101.
- Zebua, I.K. et al. (2021). Kompensasi, Motivasi dan Budaya Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*. 5 (2), 254–262.