

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

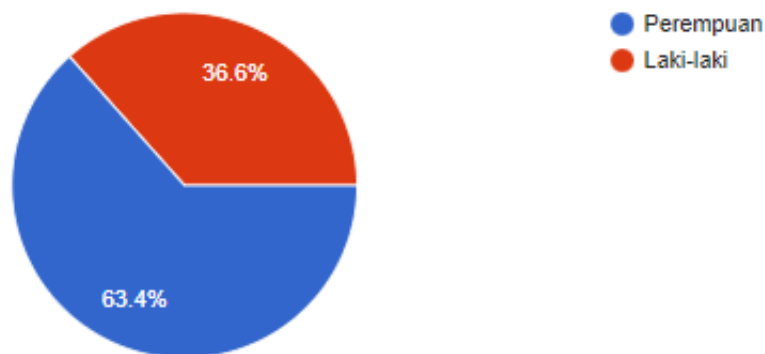
4.1 Hasil Analisis Data

4.1.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan dibagikan kepada responden penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kantor Pusat PT Bank Tabungan Negara. Data penelitian didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner secara *online* melalui google formulir. Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner tersebut maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

4.1.1.1 Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terbagi menjadi dua kategori yaitu responden laki-laki dan perempuan.



Gambar 4.1 Persentase Jenis Kelamin Responden

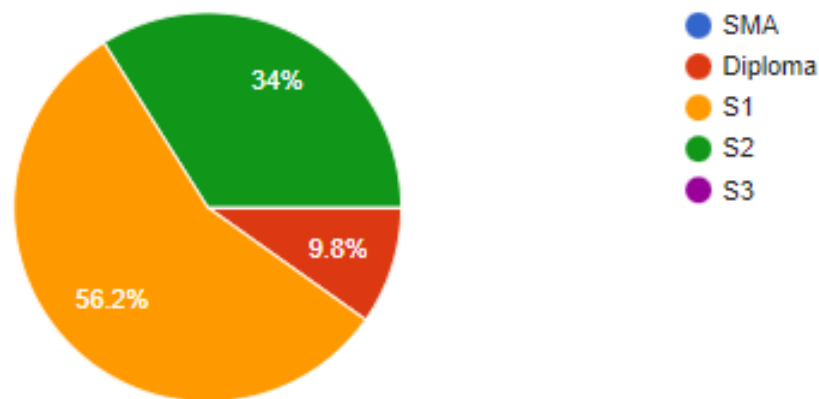
Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, gambar 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin pada responden yaitu perempuan lebih dominan dengan presentase sebesar 63.4% atau 97 orang dan laki-laki dengan presentase 36.6% atau 56 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

mayoritas responden yang mengisi kuesioner adalah karyawan dengan jenis kelamin perempuan.

4.1.1.2 Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir terbagi menjadi lima kategori yaitu SMA, diploma, S1, S2, dan S3.



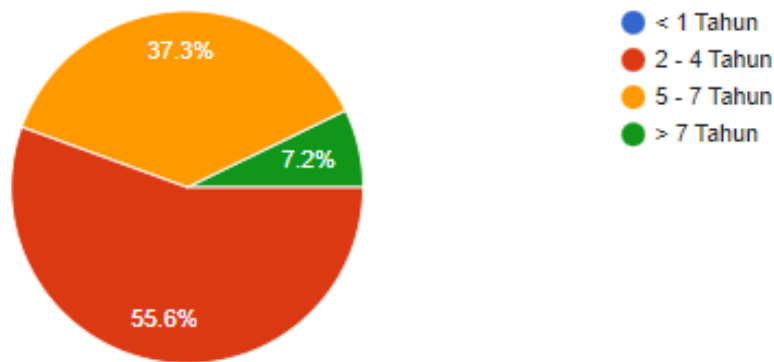
Gambar 4.2 Persentase Pendidikan Terakhir

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, gambar 4.2 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir pada responden yaitu SMA dan S3 adalah 0% atau tidak ada, pendidikan terakhir diploma adalah 9.8% atau 15 orang, pendidikan terakhir S1 adalah 56.2% atau 86 orang, dan pendidikan terakhir S2 adalah 34% atau 52 orang.

4.1.1.3 Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja terbagi menjadi empat kategori yaitu kurang dari satu tahun, dua sampai empat tahun, lima sampai tujuh tahun, dan diatas tujuh tahun.



Gambar 4.3 Persentase Lama Bekerja
Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, gambar 4.3 menunjukkan bahwa lama bekerja pada responden yaitu kurang dari 1 tahun adalah 0% atau tidak ada, dua sampai empat tahun adalah 55.6% atau 85 orang, lima sampai tujuh tahun adalah 37.3% atau 57 orang, dan lebih dari 7 tahun adalah 7.2% atau 11 orang.

4.1.2 Statistik Deskriptif

4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

Tabel 4.1
Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	153	2	5	3.47	.967
X1.2	153	1	5	3.68	1.030
X1.3	153	1	5	3.63	.972
X1.4	153	1	5	3.72	.899
X1.5	153	1	5	3.73	.925
X1.6	153	1	5	3.64	.971
X1.7	153	1	5	3.73	.883

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, tabel 4.1 menunjukkan bahwa *descriptive statistics* variabel budaya organisasi dapat dilihat nilai

mean terendah terdapat pada indikator X1.1 dengan nilai 3.47 dan *mean* tertinggi terdapat pada indikator X1.5 dan X1.7 dengan nilai 3.73. Secara keseluruhan, responden memiliki jawaban yang berbeda-beda terhadap pernyataan yang terdapat di kuesioner, hal ini dibuktikan dengan nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0 (paling rendah > 0.05).

4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi

Tabel 4.2
Analisis Deskriptif Kompensasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	153	1	5	3.65	1.023
X2.2	153	2	5	3.84	.921
X2.3	153	1	5	3.75	.962
X2.4	153	1	5	3.76	.965
X2.5	153	1	5	3.75	.900
X2.6	153	2	5	3.78	.829
X2.7	153	1	5	3.85	.923
X2.8	153	1	5	3.59	.846

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, tabel 4.2 menunjukkan bahwa *descriptive statistics* variabel kompensasi dapat dilihat nilai *mean* terendah terdapat pada indikator X2.8 dengan nilai 3.59 dan *mean* tertinggi terdapat pada indikator X2.7 dengan nilai 3.85. Secara keseluruhan, responden memiliki jawaban yang berbeda-beda terhadap pernyataan yang terdapat di kuesioner, hal ini dibuktikan dengan nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0 (paling rendah > 0.05).

4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Tabel 4.3
Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Deskriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	153	1	5	3.83	.857
Y2	153	2	5	3.80	.876
Y3	153	1	5	3.76	.946
Y4	153	1	5	3.75	.941
Y5	153	1	5	3.69	.837
Y6	153	1	5	3.56	.924
Y7	153	1	5	3.74	.887

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, tabel 4.3 menunjukkan bahwa *descriptive statistics* variabel kinerja karyawan dapat dilihat nilai *mean* terendah terdapat pada indikator Y6 dengan nilai 3.56 dan *mean* tertinggi terdapat pada indikator Y1 dengan nilai 3.83. Secara keseluruhan, responden memiliki jawaban yang berbeda-beda terhadap pernyataan yang terdapat di kuesioner, hal ini dibuktikan dengan nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0 (paling rendah > 0.05).

4.1.3 Uji Validitas

4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.4
Uji Validitas Budaya Organisasi

Item Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.464	0.158	Valid
X1.2	0.545	0.158	Valid
X1.3	0.527	0.158	Valid
X1.4	0.447	0.158	Valid

X1.5	0.574	0.158	Valid
X1.6	0.627	0.158	Valid
X1.7	0.538	0.158	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Nilai r_{tabel} diperoleh dari signifikansi statistik $df = N - 2$ ($153 - 2$) pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) yaitu sebesar 0.158. berdasarkan tabel diatas, setiap item pada variabel budaya organisasi memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Seluruh item yang memiliki nilai > 0.158 dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi pada penelitian ini yaitu valid. Maka, variabel budaya organisasi dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

4.1.3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Tabel 4.5
Uji Validitas Kompensasi

Item Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
X2.1	0.500	0.158	Valid
X2.2	0.541	0.158	Valid
X2.3	0.539	0.158	Valid
X2.4	0.604	0.158	Valid
X2.5	0.569	0.158	Valid
X2.6	0.559	0.158	Valid
X2.7	0.600	0.158	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Nilai r_{tabel} diperoleh dari signifikansi statistik $df = N - 2$ ($153 - 2$) pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) yaitu sebesar 0.158. Berdasarkan tabel diatas, setiap item pada variabel kompensasi memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Seluruh item yang memiliki nilai > 0.158 dapat diartikan bahwa variabel kompensasi pada penelitian ini yaitu valid. Maka, variabel kompensasi dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

4.1.3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.6
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
Y1	0.524	0.158	Valid
Y2	0.492	0.158	Valid
Y3	0.536	0.158	Valid
Y4	0.563	0.158	Valid
Y5	0.574	0.158	Valid
Y6	0.648	0.158	Valid
Y7	0.512	0.158	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Nilai r_{tabel} diperoleh dari signifikansi statistik $df = N - 2$ ($153 - 2$) pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) yaitu sebesar 0.158. berdasarkan tabel diatas, setiap item pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Seluruh item yang memiliki nilai > 0.158 dapat diartikan bahwa variabel kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu valid. Maka, variabel kinerja karyawan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

4.1.4 Uji Reliabilitas

4.1.4.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.611	7

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan data uji reliabilitas di atas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel budaya organisasi adalah 0.611 yang dimana nilai tersebut > 0.60 . Maka, dapat diartikan bahwa instrumen budaya organisasi dinyatakan reliabel.

4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.663	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan data uji reliabilitas di atas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kompensasi adalah 0.663 yang dimana nilai tersebut > 0.60. Maka, dapat diartikan bahwa instrumen kompensasi dinyatakan reliabel.

4.1.4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.616	7

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan data uji reliabilitas di atas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja karyawan adalah 0.616 yang dimana nilai tersebut > 0.60. Maka, dapat diartikan bahwa instrumen kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov smirnov* dengan tujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji *kolmogorov smirnov* dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan > 0.05 maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal

Berikut adalah hasil dari uji normalitas menggunakan *Kolmogorov smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		153
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59031395
	Absolute	.046
Most Extreme Differences	Positive	.028
	Negative	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		.575
Asymp. Sig. (2-tailed)		.896

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas bahwa uji normalitas pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi 0.896 yaitu nilai sig > 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Berdasarkan nilai tolerance, apabila tolerance > 0.10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas. Begitu juga sebaliknya, apabila nilai tolerance < 0.10 maka dikatakan adanya multikolinearitas diantara variabel bebas. Selain itu berdasarkan nilai VIF > 10.00 maka tidak terjadi multikolinearitas, namun apabila VIF > 10.00 maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas. Berikut merupakan hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

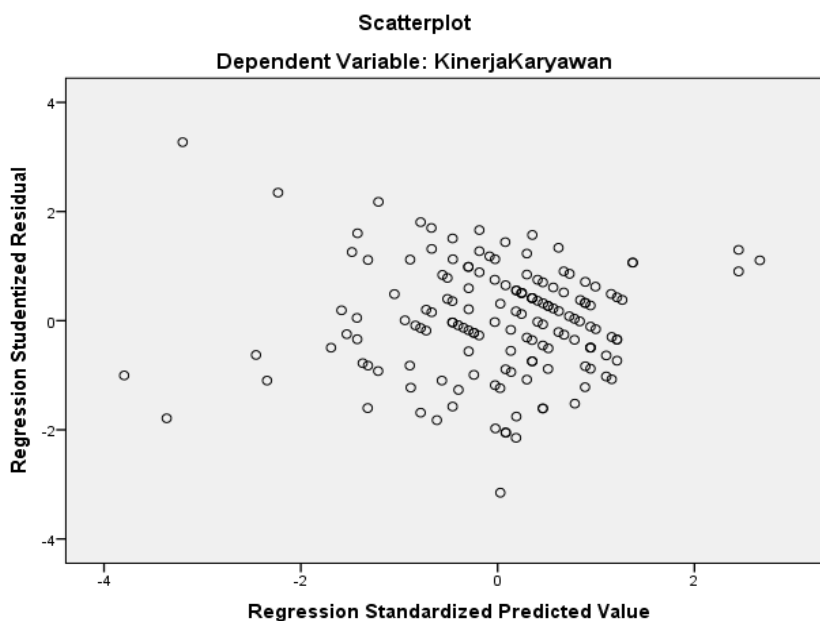
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.284	1.717		4.826	.000		
1 BudayaOrganisasi	.121	.071	.130	1.699	.091	.642	1.557
Kompensasi	.492	.065	.575	7.510	.000	.642	1.557

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil dari masing-masing variabel yang memiliki nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10.00. Variabel budaya organisasi memiliki nilai tolerance sebesar 0.642 dan nilai VIF sebesar 1.557 yang berarti variabel budaya organisasi tidak terjadi multikolinearitas dan variabel kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar 0.642 dan nilai VIF sebesar 1.557 yang berarti variabel kompensasi tidak terjadi multikolinearitas.

4.1.5.3 Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik data yang menyebar di atas, di bawah dan di sekitar angka 0, tidak hanya mengumpul di suatu tempat. Penyebaran titik tidak membentuk pola melainkan tidak berpola. Maka, dapat diartikan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara keseluruhan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.284	1.717		4.826	.000
1 BudayaOrganisasi	.121	.071	.130	1.699	.091
1 Kompensasi	.492	.065	.575	7.510	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan variabel-variabel yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 8.284 + 0.121X_1 + 0.492X_2 + e$$

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 8.284 yang berarti jika tidak ada perubahan pada variabel bebas yang terdiri dari variabel budaya organisasi dan kompensasi yang memengaruhi kinerja karyawan akan mempunyai nilai sebesar 8.284.

2. Koefisien Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0.121 yang artinya apabila variabel budaya organisasi meningkat maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.121. Jika variabel budaya organisasi semakin meningkat mengakibatkan variabel kinerja karyawan akan meningkat. Begitu pula sebaliknya jika pada variabel budaya organisasi semakin menurun maka variabel kinerja karyawan akan semakin menurun.

3. Koefisien Kompensasi

Variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0.492 yang artinya apabila variabel kompensasi meningkat maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.492. Jika variabel kompensasi semakin meningkat mengakibatkan variabel kinerja karyawan akan meningkat. Begitu pula sebaliknya jika pada variabel kompensasi semakin menurun maka variabel kinerja karyawan akan semakin menurun.

4.1.7 Pengujian Hipotesis

4.1.7.1 Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar kemampuan model variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) dalam menerangkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). berikut merupakan uji koefisien determinasi pada penelitian ini.

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.436	.429	2.608

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, BudayaOrganisasi

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data koefisien determinasi sebesar 0.429 yang artinya variabel budaya organisasi dan kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 42.9% dan sisanya sebesar 57.1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari model penelitian ini.

4.1.7.2 Uji T (Parsial)

Uji T ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jika nilai sig < 0.05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Begitupula sebaliknya, jika nilai sig > 0.05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berikut hasil uji t pada penelitian ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.284	1.717		4.826	.000
	BudayaOrganisasi	.121	.071	.130	1.699	.091
	Kompensasi	.492	.065	.575	7.510	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Pada penelitian ini, t_{tabel} diperoleh dengan cara sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$$

Keterangan:

α = tingkat signifikansi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

Maka diperoleh:

$$t_{\text{tabel}} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = t (0.05/2 ; 153 - 2 - 1)$$

$$t_{\text{tabel}} = t (0.025 ; 150)$$

Pada distribusi nilai t_{tabel} , bahwa angka 150 pada signifikansi 0.025 adalah 1.975. Jadi, pada penelitian ini nilai t_{tabel} yaitu 1.975. Berdasarkan tabel di atas maka akan diperoleh hasil uji hipotesis pada masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ yaitu $1.699 < 1.975$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh budaya organisasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).

H₁: Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $7.510 > 1.975$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh kompensasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

H₂: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1.7.3 Uji F (Simultan)

Uji f bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Pada uji f, jika nilai sig < 0.05 atau $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Begitu juga sebaliknya, jika nilai sig > 0.05 atau $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 4.15
Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	789.507	2	394.754	58.059	.000 ^b
	Residual	1019.878	150	6.799		
	Total	1809.386	152			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, BudayaOrganisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Pada penelitian ini, nilai f_{tabel} diperoleh dengan cara sebagai berikut:

$$f_{tabel} = F(k ; n-k)$$

Keterangan:

k = jumlah variabel X

n = jumlah sampel

Maka diperoleh

$$f_{tabel} = F(2 ; 151)$$

Pada tabel distribusi nilai f_{tabel} bahwa angka 2 ; 151 pada signifikansi 0.05 adalah 3.06. Jadi, pada penelitian ini nilai f_{tabel} yaitu 3.06. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu sebesar $58.059 > 3.06$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis pertama yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Wan Dedi dan Zulaspan (2020) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian apabila budaya organisasi yang telah diterapkan lebih ditingkatkan lagi maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Pada uji hipotesis pertama, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara cukup baik karena secara keseluruhan dinilai baik atau positif oleh karyawan mengenai budaya organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima, namun budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Hasil penelitian yang diperoleh dapat dilihat pada pernyataan budaya organisasi, dimana nilai terendah yaitu pada pernyataan bahwa perusahaan kurang dalam mengembangkan inovasi baru. Namun karyawan tetap memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian Reny (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan merujuk pada penelitian Wulan (2019) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua yang telah dilakukan pada tabel 4.14 yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat diartikan apabila kompensasi yang diberikan oleh

perusahaan kepada karyawannya sesuai, dapat dipastikan juga karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan jawaban responden mengenai variabel kompensasi kerja diketahui bahwa mayoritas karyawan rata-rata merespon setuju dan sangat setuju di dalam kuesioner. Hasil ini menunjukkan bahwa para karyawan mendapat kompensasi yang baik atau sesuai dari perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh penelitian Agung dan Pupung (2019) bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, hasil penelitian oleh Lidya (2018) bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang sesuai dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ni Luh, 2021).

4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan memperoleh budaya organisasi dan kompensasi maka akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi, ketiga variabel tersebut saling mendukung dan terkait untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut merujuk pada hasil penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Abdul Rizal *et al.*, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan *et al.*, (2021) bahwa budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi mampu membentuk proses organisasi, yang pada akhirnya mampu menciptakan dan memodifikasi budaya tersebut. Budaya organisasi berperan untuk menyatukan karyawan dan bisa membuat karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi. Sama halnya dengan kompensasi, kompensasi juga berperan sebagai kontrol dari kinerja karyawan. Pemberian kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan dan karyawan tergerak untuk meningkatkan kinerja untuk mendapatkan kompensasi. Kompensasi memiliki daya tarik tersendiri bagi karyawan, sehingga mampu mendorong karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

