

**Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan  
PT Eka Dura Indonesia Rokan Hulu**

**By:**  
**Indah Zilarsy**  
**DR. Sri Indarti, SE., M.Si**  
**Iwan Nauli Daulay, ST, M.M**

*Faculty Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia*  
*Email : zilarsy.indah@yahoo.co.id*

***The effect of organizational culture and compensation to the employees  
performance at PT Eka Dura Indonesia Rokan Hulu***

**Abstract**

This research aim to know how influence Organizational Culture variable and Compensation by simultan and partial to the Employees performance at PT Eka Dura Indonesia Rokan Hulu. In this research there are 135 sample from the total employees at PT Eka Dura Indonesia Rokan Hulu. The used analyze in this research is descriptive analyze, and then also used quantitative analyze with the make by SPSS program version 18. From the result examination double linear regresion analyze, which have been simultan test (test F) indicated that Organizational Culture and Compensation variable have been significant effect to the employees performance. Result of partial test (test T), indicating that Organizational Culture variable more dominant have a significant effect to the employees performance. And the Compensation variable also have a significant effect to the employees performance at PT Eka Dura Indonesia Rokan Hulu.

*Keyword: Organizational Culture, Compensation and Employees Performance.*

**PENDAHULUAN**

Salah satu masalah nasional yang dihadapi bangsa indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju perkembangan nasional yang berkelanjutan. Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, dan lapangan pekerjaan yang

memadai. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun

perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti pelatihan dan pendidikan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Umam (2010:190).

PT Eka Dura Indonesia merupakan salah satu cabang perusahaan PT Astra Agrolestari Tbk yang bergerak dibidang industri perkebunan kelapa sawit dimana Tandan Buah Segar (TBS) matang yang telah dipanen dikebun diangkut dipabrik untuk selanjutnya diolah menjadi Crude Palm Oil (CPO) dan inti sawit/kernel sebagai hasil akhir. Dengan kapasitas pabrik sebesar 60 ton TBS/jam, dapat diolah sebanyak 1200 ton TBS/harinya (selama 20 jam olah).

Dari penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan pada tahun 2013 diketahui bahwa karyawan kurang berprestasi dalam bekerja, kurang tanggung jawab dan dan juga kurangnya kerja sama karyawan. Hal ini merupakan suatu masalah yang serius bagi perusahaan untuk peningkatan kinerja apabila tidak ditindak lanjuti.

Setelah peneliti meninjau lokasi dan melakukan wawancara terhadap administratur dan beberapa orang karyawan dapat diketahui bahwa yang menjadi masalah yang dapat menurunkan kinerja karyawannya yaitu budaya organisasi dan kompensasi pada karyawan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Robbins (2006:256) yang

menyatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya Budaya Organisasi.

Budaya di PT Eka Dura Indonesia dikenal juga sebagai Sapta budaya (budaya orang kebun) dimana dalam sapta budaya ini ada 7 budaya perusahaan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan PT Eka Dura Indonesia ini. Budaya tersebut ialah: 1) *Budaya jujur dan bertanggung jawab*, 2) *Budaya 3S (Sebelum, Selagi, Sesudah)*, 3) *Budaya Fanatik*, 4) *Budaya Peduli*, 5) *Budaya Kontrol*, 6) *Budaya Pembinaan dan Inovasi*, 7) *Budaya Corsa*.

fakta yang didapat dilapangan membuktikan bahwa budaya organisasi bukan sebagai pendorong untuk meningkatkan kinerja, tetapi karyawan mempersepsikan budaya organisasi sebagai peraturan yang harus ditaati agar karyawan tidak terkena hukuman/ sanksi yang berlaku. Hal ini membuktikan bahwa adanya ketidak pahaman tentang budaya itu sendiri meskipun mereka telah hidup bersama dengan budaya sejak lama dan kurangnya komunikasi tentang budaya oleh atasan. Dengan demikian budaya organisasi apabila tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik serta menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk mencapai tujuan organisasi dalam peningkatan kinerja.

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek. Pertama,

pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus; dan kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.

Walaupun pemberian kompensasi oleh perusahaan sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, namun pada kenyataan yang diperoleh melalui tabel kinerja membuktikan bahwa karyawan tidak bisa memberikan hasil kerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Seharusnya karyawan bisa meningkatkan kinerjanya apabila kompensasi yang diberikan sudah layak dan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepadanya (Isyandi,2004:113). Hal ini merupakan masalah bagi perusahaan untuk lebih bijak dalam pemberian kompensasi kepada karyawan agar tepat sasaran, efektif serta efisien dalam peningkatan kinerja serta pencapaian visi perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan fenomena yang dikemukakan diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap kinerja. Oleh sebab itu penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Eka Dura Indonesia, Rokan Hulu”.

### **PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan fenomena latar belakang masalah yang diungkapkan diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan

Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT Eka Dura Indonesia Rohul?

2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT Eka Dura Indonesia Rohul?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Eka Dura Indonesia Rohul?

### **TUJUAN DAN MANFAAT**

Berdasarkan rumusan masalah diatas penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Selain itu manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi penulis penelitian ini menambah wawasan serta pengetahuan baru tentang pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Eka Dura Indonesia dan juga sebagai sarana untuk memperdalam serta mengaplikasikan teori yang

sudah diperoleh selama perkuliahan

2. Bagi pihak perusahaan itu sendiri diharapkan penelitian ini sebagai bahan rujukan untuk memperbaiki bagaimana seharusnya budaya organisasi diimplementasikan dan juga penerapan sistem kompensasi terhadap kinerja perusahaan agar bisa efektif dan tepat sasaran.
3. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini bisa menjadi bahan rujukan/ referensi dan informasi yang bisa membantu penelitian dalam bidang yang sama dan sejenis dimasa yang akan datang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi kini menjadi perbincangan dimana-mana baik dikalangan para pakar maupun kalangan para pebisnis eksekutif maupun instansi-instansi. Karena budaya organisasi ini sangat besar pengaruhnya terhadap suatu perusahaan atau organisasi menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan. Sebagaimana budaya-budaya memiliki totem dan pantangan yang mengatur bagaimana masing-masing anggota suku bertindak terhadap anggota suku dan terhadap orang dari luar suku, maka suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur

bagaimana anggota-anggotanya bersikap (Robbins, 2009:257).

Budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya (Robbins, 2009:257).

### **Karakteristik Budaya Organisasi**

Robbins (2006:256) memberikan karakteristik budaya organisasi antara lain sebagai berikut

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail, sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi(kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil itu.
4. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampak hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi itu.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukan berdasar pada individu.

6. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.

7. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Sedangkan Luthans (2008:125) menyebutkan bahwa budaya organisasi punya sejumlah karakteristik penting. Beberapa diantaranya adalah:

1. Aturan perilaku yang diamati. Ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.
2. Norma. Ada standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam banyak perusahaan menjadi “jangan melakukan terlalu banyak; jangan melakukan terlalu sedikit”.
3. Nilai dominan. Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Contoh khususnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi tinggi.
4. Filosofi. Terdapat kebijakan dan kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan

dan atau pelanggan diperlakukan.

5. Aturan. Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendaftar baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.

6. Iklim organisasi. Ini merupakan keseluruhan “perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

Budaya organisasi diperlukan dalam suatu perusahaan sebagai sistem nilai yang membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Terdapat beberapa hal menyangkut batasan budaya dalam manajemen etika, yaitu:

- 1) coping multidimensionality,
- 2) limits on culture's constraints,
- 3) culture and institutions.

Praktek-praktek yang cocok dalam suatu kebudayaan dapat melanggar pengertian yang sudah muncul tentang keorganisasian dan kehidupan sosial dalam konteks kebudayaan yang lain, mengakibatkan hilangnya hak

perusahaan, dan permusuhan melalui suatu penolakan praktek-praktek manajemen yang dikira untuk mengharmonisasikan dan meningkatkan kehidupan keorganisasian.

### Tipologi Budaya Organisasi

Berdasarkan beberapa pengertian tentang budaya organisasi terdapat beberapa hal, pertama budaya organisasi berkaitan dengan nilai yang dianut individu yang ada dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut menginspirasi individu untuk menentukan tindakan dan perilaku yang dapat diterima oleh organisasinya. Kedua, nilai yang membentuk budaya organisasi seringkali diterima begitu saja, tidak tertulis tapi merupakan hasil suatu kompromi bersama para individu organisasi. Ketiga, adanya atribut sebagai bahasa komunikasi untuk menstransfer nilai-nilai budaya. Atribut yang digunakan organisasi mengandung pesan atau makna yang dipahami segenap anggota organisasi (Ardana,2009:169).

Dengan budaya perusahaan, karyawan menjadi lebih menyenangkan. Oleh karena itu perlu adanya upaya serius dari seluruh SDM perusahaan untuk memelihara keberadaannya. Untuk itu diperlukan adanya komitmen dari seluruh karyawan dari mulai top, middle, sampai lower untuk memelihara budaya perusahaan. Komitmen tidak sekedar keterkaitan secara fisik, tapi juga secara mental. *Komitmen* adalah hasil *keyakinan seseorang (confidence) + motivasi (motivation)* (Umam,2010:134).

Selain itu, (Schein dalam Ivancevich 2006:260), mempelajari

budaya dengan melihat model organisasi tiga lapis dimana, **pertama** adanya contoh dari atribut-atribut budaya seperti: dokumen, desain fisik, kerapihan, bahasa, jargon, etos praktik kerja, dan hal lainnya yang dijadikan atribut. **Kedua** adanya lapisan-lapisan tingkatan budaya dalam organisasi seperti : Artifak dan Kreasi, Nilai, Asumsi Dasar. **Ketiga**, yaitu persepsi dari bawah sadar yang tidak tampak sampai dapat dilihat tetapi sering kali tidak dipahami.

Budaya perusahaan (corporate culture) memang sulit didefenisikan secara tegas dan sulit diukur, namun bisa dirasakan oleh SDM didalam perusahaan tersebut. suatu perusahaan mempunyai budaya perusahaan yang kuat dapat dilihat atau teramati oleh peninjau dari luar perusahaan. Schein mencoba memberikan beberapa pengertian umum mengenai budaya perusahaan, yaitu:

1. Observed behavioral regularities when people interact (keteraturan-keteraturan perilaku yang teramati apabila orang mengamati).
2. The norms that involve in working group (norma-norma yang berkembang dalam kelompok kerja).
3. The dominant values espoused by an organization (nilai-nilai yang dominan yang didukung oleh suatu organisasi).
4. The philosophy directing the organization policy (filosofi

yang mengarahkan kebijaksanaan organisasi).

5. The rule of the game for getting along in the organization (aturan permainan yang harus ditaati untuk diterima sebagai anggota didalam organisasi).
6. The feeling or climate in an organization (perasaan atau iklim dalam suatu organisasi).

### **Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Ardana (2009: 166) budaya organisasi berkontribusi terhadap efektivitas total organisasi. Budaya Organisasi akan berdampak pada perilaku anggota organisasi, dari level yang paling tinggi sampai kelevel yang paling rendah, dan dampak tersebut terutama kinerja dan kepuasan kerja.

### **Kompensasi**

Pengelolaan kompensasi merupakan salah satu fungsi penting didalam organisasi dan biasanya merupakan bagian dari tanggungjawab departemen sumber daya manusia. Pemberian kompensasi bukan hanya dapat memotivasi atau mendorong orang untuk menjadi karyawan, tetapi juga karena kompensasi yang diberikan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan. Kebutuhan para karyawan akan pendapatan dan keinginan mereka diperlukan secara wajar oleh

organisasi yang membuat program kompensasi menjadi semakin vital bagi departemen sumber daya manusia.

Menurut Simamora (2004:442) Kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Kompensasi juga diberikan perusahaan kepada karyawan meliputi imbalan serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi diberikan juga berdasarkan prestasi kerja dan kompensasi merupakan suatu motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi terbukti dapat mempengaruhi peningkatan kinerja para karyawan.

Perbedaan upah dan gaji adalah sebagai berikut (Isyandi, 2004:102):

- a. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
- b. Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

### **Tujuan Pemberian Kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja,

pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. (Hasibuan, 2006:121).

1. Ikatan Kerjasama
2. Kepuasan Kerja
3. Pengadaan Efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas Karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh Serikat Buruh
8. Pengaruh Pemerintah

### **Sistem Penetapan Kompensasi**

Menurut Isyandi (2004 : 113-114) ada beberapa sistem yang biasa sebagai dasar penetapan kompensasi yang secara umum sering digunakan, yaitu:

1. Sistem upah menurut lamanya
2. Sistem upah menurut lamanya
3. Sistem upah menurut senioritas
4. Sistem upah menurut kebutuhan.

Ada beberapa kriteria yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam penetapan kompensasi menurut (Isyandi, 2004:105-107), yaitu:

- a. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
- b. Kompensasi harus dapat mengikat
- c. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- d. Kompensasi harus adil

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (2006) adalah sebagai berikut :

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

### **Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Isyandi (2004:111) kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang diterimanya, motivasi dasar dari kebanyakan karyawan pada suatu perusahaan tertentu adalah mencari nafkah. Berarti disuatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktu untuk berkarya pada suatu perusahaan, dilain pihak karyawan tersebut menerima imbalan tertentu.

### **Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2004: 175-176) kinerja atau performance berasal dari akar kata "to perform" yang berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tiak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Rivai (2004:309) bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu penampilan umum dari keterampilan. Sedangkan

menurut Mangkunegara (2006:67), mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yaitu unjuk kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Gibson (1987, dalam Umam 2010:190) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu:

1. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Sedangkan yang dimaksud dengan dimensi kerja menurut gomes (1995, dalam Eko numiarto dan siswanto,2006) memperluaskan dimensi prestasi karyawan yang berdasarkan:

1. *Quantity of work* , jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*, kualitas kerja berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

3. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.

4. *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. *Cooperation*, kesetiaan untuk bekerja sama dengan orang lain.

6. *Dependability*, kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.

7. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab.

8. *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi

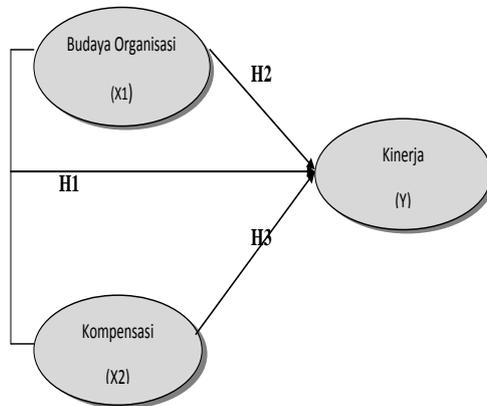
### **Indikator kinerja**

Menurut Mathis & Jackson (2006 : 278) indikator kinerja sebagai berikut:

1. Pengetahuan teknis pekerja.
2. Kemampuan manajerial
3. Pengembangan diri
4. Komunikasi

## 5. Kerja sama.

### Kerangka



Sumber: Ardana (2009: 166) Budaya Organisasi Terhadap Kinerja, Isyandi (2004: 111) Kompensasi Terhadap Kinerja.

### Hipotesis

1. Budaya Organisasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Eka Dura Indonesia.
2. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Eka Dura Indonesia.
3. Kompensasi mempunyai pengaruh secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Eka Dura Indonesia.

### Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Eka Dura Indonesia (EDI) Rokan Hulu yang beralamat di kebun Sei Manding Kecamatan Kunto Darussalam, Kabupaten Rokan Hulu

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini melibatkan karyawan pada bagian pengelolaan tandan buah segar (TBS) pada PT Eka Dura Indonesia Rohul sebanyak 203 orang.

sampel merupakan himpunan bagian dari populasi (Kuncoro, 2009:103). Sampel menggunakan rumus slovin dan dari hasil diperoleh sampel sebanyak 135 orang.

### Jenis Dan Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Adapun jenis data dan sumber data dari penelitian ini terdiri dari:

#### Data primer

Yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari hasil wawancara atau interview dengan responden serta data-data lainnya yang diperoleh dari objek penelitian.

Adapun datanya yaitu pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada para karyawan yang menyangkut indikator-indikator yang ada divariabel penelitian.

## Data Sekunder

Yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi. Dimana datanya berupa data produksi, data jumlah karyawan, dan data lain yang relevan dengan penelitian ini.

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan penulis dalam pengumpulan data penelitian ini adalah:

### Interview (Wawancara)

Merupakan prosedur pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pemimpin perusahaan serta karyawan yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti.

### Questioner

Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data melalui pertanyaan yang telah penulis siapkan yang ditujukan kepada responden yang akan dijadikan sampel.

## Uji Hipotesis

### Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi secara simultan Terhadap kinerja Karyawan PT Eka Dura Indonesia Rokan Hulu (Uji F).

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan variabel bebas (Budaya Organisasi dan kompensasi) secara

simultan/bersama - sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Sebelum melakukan pengujian, maka hipotesis penelitian perlu dijabarkan menjadi hipotesis statistik ( $H_0$  = Hipotesis nol,  $H_1$  = hipotesis alternatif), yaitu :

- $H_0$  = Budaya Organisasi dan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- $H_1$  = Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**Tabel 5.11 : Uji Hipotesis Secara Simultan**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	24.922	2	12.461	103.899	.000 <sup>a</sup>
Residual	15.831	132	.120		
Total	40.753	134			

a. Predictors: (Constant), kompensasi, BO

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS Penelitian 2014

Diketahui F hitung sebesar 103,899 dengan signifikansi (0,000). F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$F \text{ tabel} = 135 - 2 - 1 ; 2$$

$$F \text{ tabel} = 132 ; 2$$

$$F \text{ tabel} = 3,06$$

Keterangan

n : jumlah sampel

K: jumlah variabel bebas  
1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (103,899) > F tabel (3,06) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (Budaya Organisasi dan Kompensasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (kinerja). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan PT Eka Dura Indonesia Rokan Hulu (Uji t).**

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned}t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\&= 135 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\&= 132 : 2 \\&= 2,614\end{aligned}$$

Untuk Budaya Organisasi diketahui t hitung (10,265) > t tabel (2,614) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan PT Eka Dura Indonesia Rokan Hulu (Uji t).**

Untuk Kompensasi diketahui t hitung (6,004) > t tabel (2,614) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Budaya Organisasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Dura Indonesia Rokan Hulu yang dapat dilihat dari dari tabel anovanya yaitu f hitung lebih besar dari f tabel dan signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari tingkat kesalahannya. Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa variabel Budaya Organisasi lebih dominan dari pada variabel kompensasi(variabel independen) terhadap variabel Kinerja (variabel dependen).
2. Variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Eka Dura Indonesia Rokan Hulu. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi linear berganda, dimana hasil t hitung dari variabel Budaya Organisasi lebih besar dari t tabel dan level signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan.
3. Variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Eka Dura Indonesia Rokan Hulu. Hal ini dibuktikan dengan hasil

analisis regresi linear berganda, dimana hasil  $t$  hitung dari variabel Kompensasi lebih besar dari  $t$  tabel dan level signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan.

## Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan harus menjaga dan mempertahankan budaya organisasi yang ada agar tetap hidup yaitu dengan cara sosialisasi tentang budaya yang ada dalam perusahaan tersebut dengan memberikan buku panduan tentang budaya-budaya yang ada dalam perusahaan itu, serta keteladanan perilaku pemimpin dalam memimpin karyawannya. Karena proses dalam pembelajaran budaya bagi karyawan salah satunya adalah dengan melihat dari pemimpinnya itu sendiri. Perusahaan harus memperbaiki kesenjangan antara budaya yang ditetapkan Perusahaan kepada karyawan dengan budaya yang dimiliki karyawan itu sendiri agar bisa mencapai keseimbangan dan bisa meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja yang diinginkan perusahaan melalui hasil kerja yang dicapai karyawan tersebut.
2. Perusahaan harus lebih memperhatikan porsi dalam pemberian kompensasi agar memenuhi azas adil maupun layak. Kompensasi adil apabila kompensasi diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan sesuai dengan golongan, dan

beban kerja yang diberikan. Kompensasi harus layak, kompensasi yang diberikan harus memenuhi kebutuhan minimal karyawan. Besaran kompensasi disesuaikan

3. menggunakan alat-alat perlindungan kerja (helm, sepatu, masker, dll) agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Selain itu, karyawan harus paham menggunakan alat-alat produksi sesuai dengan prosedur dalam pengoperasian alat-alat produksi, serta bekerja sesuai instruksi pimpinannya.
4. Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa kinerja karyawan, agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini seperti Lingkungan Kerja Internal dan Kepuasan Kerja untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan signifikansi dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependennya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, Arlan. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Ardana, Komang Dkk. 2009. *Perilaku Keorganisasian Edisi 2*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Al Rizal, M.Hanif. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap*

- Kinerja Karyawan( Studi Pada Rumah Sakit Panti Wilasa "Citarum" Kota Semarang.* Semarang: Universitas Diponegoro
- Anggrainy, Sinta. 2012. *Tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Proyek Pada PT Adhi Karya Tbk Pekanbaru.* Pekanbaru : Universitas Riau
- Edy. 2008. *Pengaruh Budaya Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat "Rumah Sakit Mata Dr, Yap" Yogyakarta Dengan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi.* Jurnal Ekonomi Bisnis Vol 2 No 3.
- Fatmawati, dkk. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai IAIN Ar-Raniry Banda Aceh .* Jurnal Manajemen Vol 1, No 1.
- Koesmono, H.Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Dijatim,N Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah*
- Laswitarni, Ni Ketut. 2009. *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Delta Satria Dewata Denpasar).* Denpasar: STIMI.
- Luthans, fred. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 10.* Yogyakarta: Andi Offset
- Marshall Egan, Toby And et al. 2004. *The Effect Of Organizational Learning Culture And Job Satisfaction On Motivation To Transfer Learning And Turnover Intention.* Human Resources Development Quartely Vol 13. No3.
- Mulyadi. 2012. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Balai Pustaka.* Jakarta: STIE Pertiwi
- Nurriani, Nike Ariestha. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Samudra Indonesia Group Cabang Bandung.* Bandung : Institut Manajemen Telkom.
- Nugroho, Rakhmad. 2006. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT.Bank Tabungan Negara, persero Tbk, Cab.Bandung).* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ogbonna, Emmanuel. And Llyod C Harris. 2000. *Leadership Style, Organizational Culture And Performance: Empirical Evidence From UK Companies.* Int J.Of Human Resouces Management. Vol 11.No 4
- Prihayanto, Susandi. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Telekomunikasi Indonesia Tbk,*

*Regional IV Jateng- Daerah Istimewa Yogyakarta*). Semarang: Universitas Diponegoro.

Putri, Eka Mustika. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Bangkinang Kampar*. Pekanbaru: Universitas Riau.

Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi 1 Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.

\_\_\_\_\_ 2002, *Perilaku Organisasi Edisi 5*, Jakarta: Erlangga.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia.

Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja SDM (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta : Salemba Empat.

[www. Kinerja\\_e-book.co.id.htm](http://www.kinerja_e-book.co.id.htm).  
access date: 05 oct 2013.

Nal

Yuningsih, dan Keumala Hayati. 2008. *Faktor-Faktor Penentu Budaya Kerja Di Universitas Lampung*. Jurnal Bisnis & Manajemen Vol 5, No 1.