

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman
Dan Kebersihan Kabupaten Simalungun)**

**Wilson Samosir¹, Henni Safrida Sitompul², Yulia Delfahedah³,
Shofian Syarifuddin⁴
(Universitas Efarina)^{1,3,4}
(Akademi Kebidanan Kartika Mitra Husada)²**

*Korespondensi: romaidakarokaro@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture on employee performance with compensation as an intervening variable. Data analysis is a desire to classify, make a sequence, manipulate and abbreviate data so that it is easy to read and understand. In other words, data analysis activities are raw data that has been collected needs to be categorized or divided into several categories or groups, abbreviated in such a way that the data can answer problems in accordance with research objectives and can test hypotheses. The first hypothesis is accepted, meaning that Organizational Culture (X) has a positive and significant effect on compensation (Z). The second hypothesis is accepted, meaning that Organizational Culture (X) has a significant effect on Employee Performance (Y). The third hypothesis is rejected, meaning that compensation (Z) has no positive and significant effect on employee performance (Y). While the indirect effect through variable Z is $0.591 \times 0.131 = 0.0774$, the results of the calculations show that the indirect effect through variable Z is smaller than the direct effect on variable Y.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance and Compensation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kompensasi sebagai variabel intervening. Analisis data adalah suatu keinginan untuk mengelompokkan, membuat suatu urutan, memanipulasi serta menyingkat data sehingga mudah untuk dibaca dan dipahami. Dengan pekataan lain, kegiatan analisis data adalah data mentah yang telah dikumpulkan perlu dikategorisasikan atau dibagi atas beberapa kategori atau kelompok, disingkat sedemikian rupa sehingga data dapat menjawab masalah sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat menguji hipotesis. Hipotesis pertama diterima, artinya Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi (Z). Hipotesis kedua diterima, artinya Budaya Organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hipotesis ketiga ditolak, artinya Kompensasi (Z) berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel Z yaitu $0,591 \times 0,131 = 0,0774$ dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel Z lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel Y.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai dan Kompensasi

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING



Wilson Samosir¹, Henni Safrida Sitompul², Yulia Delfahedah³,
Shofian Syarifuddin⁴

PENDAHULUAN

Setiap organisasi perusahaan harus selalu memacu kinerja karyawannya dengan harapan mampu mencapai keselarasan di setiap bagianbagian perusahaan, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan. Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia akan terwujud jika semangat dalam bekerja untuk melaksanakan tujuan organisasi dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab. Sumber daya manusia mempengaruhi kinerja dalam organisasi dimana peran sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting. Ada beberapa faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja karyawan, terutama sangat dipengaruhi oleh komunikasi dan lingkungan kerja yang diberikan antar karyawan dengan atasan. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Fahmi 2014. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Riani (2011:7) mengemukakan, budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip tersebut. Sistem maksa bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu”. Hasil penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk budaya organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kesatuan orang-orang yang memiliki tujuan, keyakinan (*beliefs*), dan nilai-nilai yang sama. Analisis jabatan merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih nantinya akan mampu menjalankan tugas dan tanggungjawab kerja dengan baik sesuai dengan tupoksi dan beban kerja yang diberikan perusahaan. Bagi seorang leader di suatu unit kerja kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan sangatlah penting agar mampu menguasai keadaan di lapangan dan area pekerjaan dengan baik. Selain itu Budaya Organisasi Indonesia yang kita kenal dengan semangat gotong royong dan kerja sama yang baik terlihat sangat konsisten melakukan tugas dan tanggung jawab kerja saat memberikan pelayanan dan ketika melakukan, hal ini tentunya akan menjadi faktor pemicu dalam harmonisasi kerja dan peningkatan semangat. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang mampu memberikan kepuasan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan.

Fatimah, 2013 Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang mampu memberikan kepuasan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Kompensasi dibedakan menjadi dua jenis kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Faktanya pada saat ini di Kantor Dinas Perumahan Kawasan

Pemukiman Dan Kebersihan Kabupaten Simalungun Juga memiliki tingkat kompensasi yang masih belum sesuai dengan UMK Tingkat Kabupaten Simalungun bagi para pegawai non Pns dan bagian kebersihan, Hal ini menjadi salah satu indikator penghalang dalam memaksimalkan pelayanan publik yang harus dilakukan untuk melayani kepentingan masyarakat Kabupaten Simalungun, dan nantinya kemungkinan besar dengan beban kerja yang tidak sesuai dengan kompensasi akan dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai di kantor dinas terkait.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Riani (2011:7) mengemukakan, budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip tersebut. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya ((Fahmi, 2014) Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.

Kompensasi

Kompensasi yang kurang memadai mengurangi rasa komitmen organisasional karyawan, kepuasan kerja dan motivasi kerja (Fatimah, 2013). Keadilan kompensasi melalui kepuasan kerja dapat membangun komitmen organisasional dan memperkecil tingkat perputaran karyawan (Robert Coulson dikutip Rahayu, 2012).

METODE

Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang diperlukan untuk menganalisa masalah dalam penelitian yang berwujud angka. Data berupa angka. Data Primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer berupa data hasil kuisioner dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Data Sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain maupun lewat dokumen.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini populasinya

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Wilson Samosir¹, Henni Safrida Sitompul², Yulia Delfahedah³, Shofian Syarifuddin⁴

adalah . pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Kebersihan Kota Tebing Tinggi yaitu sebanyak 30 orang. Sampel Menurut (Sugiyono, 2015) bahwa : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena jumlah populasi target kurang dari 100, maka teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi yang berjumlah 30 orang pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Kebersihan Kota Tebing Tinggi yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu keinginan untuk mengelompokkan, membuat suatu urutan, memanipulasi serta menyingkat data sehingga mudah untuk dibaca dan dipahami. Dengan pekataan lain, kegiatan analisis data adalah data mentah yang telah dikumpulkan perlu dikategorisasikan atau dibagi atas beberapa kategori atau kelompok, disingkat sedemikian rupa sehingga data dapat menjawab masalah sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat menguji hipotesis (Silaen dan Widiono, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik Persamaan 1

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016).

Tabel 4.1 Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25280653
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.099
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.933 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound .816
		Upper Bound 1.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 30 sampled tables with starting seed 2000000.

Dari *output* dalam tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,933 Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Wilson Samosir¹, Henni Safrida Sitompul², Yulia Delfahedah³, Shofian Syarifuddin⁴

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 4.2 Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.839	1.193		.703	.488
Budaya_Organisasi_X	.007	.070	.018	.096	.924

a. Dependent Variable: Abs_RES

Pengujian Regresi Linier Sederhana

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kompensasi (Z).

Tabel 4.3 Hasil Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics Tolerance VIF	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.			
1	(Constant)	8.741	1.885		4.637	.000			
	Budaya_Organisasi_X	.430	.111	.591	3.881	.001	1.000	1.000	

a. Dependent Variable: Kompensasi_Z

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Z = a + b X + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Z = 8,741 + 0,430 X + \epsilon$

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.4 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.591 ^a	.350	.327	1.275	1.929

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi_X

b. Dependent Variable: Kompensasi_Z

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,327 atau 32,7%. Hal ini menunjukkan jika variabel Budaya Organisasi (X) dapat menjelaskan variabel Kompensasi (Z) sebesar 32,7%, sisanya sebesar 67,3% (100% - 32,7%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik Persamaan 2

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING



Wilson Samosir¹, Henni Safrida Sitompul², Yulia Delfahedah³, Shofian Syarifuddin⁴

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016).

Tabel 4.5 Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.15818917
Most Extreme Differences	Absolute		.113
	Positive		.101
	Negative		-.113
Test Statistic			.113
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.767 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.568
		Upper Bound	.966

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 30 sampled tables with starting seed 299883525.

Dari *output* dalam table dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,767. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 4.6 Hasil Uji Glejser

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-.015	1.504		-.010
	Budaya_Organisasi_X	-.021	.082	-.060	-.256
	Kompensasi_Z	.078	.113	.162	.685
					.499

a. Dependent Variable: Abs_RES

Uji Multikolinieritas

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Wilson Samosir¹, Henni Safrida Sitompul², Yulia Delfahedah³, Shofian Syarifuddin⁴

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen.

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.662	2.360		1.552	.132		
	Budaya_Organisasi_X	.947	.129	.921	7.329	.000	.650	1.538
	Kompensasi_Z	.185	.178	.131	1.042	.307	.650	1.538

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Nilai *tolerance* dari Budaya Organisasi (X) sebesar 0,650, Kompensasi (Z) sebesar 0,650 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari Budaya Organisasi (X) sebesar 1,538 dan Kompensasi (Z) sebesar 1,538 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 5 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan Budaya Organisasi (X) dan Kompensasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.662	2.360		1.552	.132		
	Budaya_Organisasi_X	.947	.129	.921	7.329	.000	.650	1.538
	Kompensasi_Z	.185	.178	.131	1.042	.307	.650	1.538

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = a + b_1X + b_2Z + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 3,662 + 0,947X - 0,185Z + \epsilon$

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Wilson Samosir¹, Henni Safrida Sitompul², Yulia Delfahedah³, Shofian Syarifuddin⁴

Tabel 4.9 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.850 ^a	.723	.702	1.200	1.812

a. Predictors: (Constant), Kompensasi_Z, Budaya_Organisasi_X

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Berdasarkan tabel dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,702 atau 70,2%. Hal ini menunjukkan jika Kompensasi (Z) dan Budaya Organisasi (X) dapat menjelaskan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 70,2% , sisanya sebesar 29,8% (100% - 70,2%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4.10 Uji Parsial (t) Persamaan 1

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	8.741	1.885		4.637	.000	
	Budaya_Organisasi_X	.430	.111	.591	3.881	.001	1.000 1.000

a. Dependent Variable: Kompensasi_Z

1. Uji Hipotesis pengaruh variabel Budaya organisasi (X) terhadap variabel Kompensasi (Z). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (3,881) > t_{tabel} (1,701)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi (Z).

Tabel 4.11 Uji Parsial (t) Persamaan 2

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	3.662	2.360		1.552	.132	
	Budaya_Organisasi_X	.947	.129	.921	7.329	.000	.650 1.538
	Kompensasi_Z	.185	.178	.131	1.042	.307	.650 1.538

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

1. Uji Hipotesis pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (7,329) > t_{tabel} (1,701)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

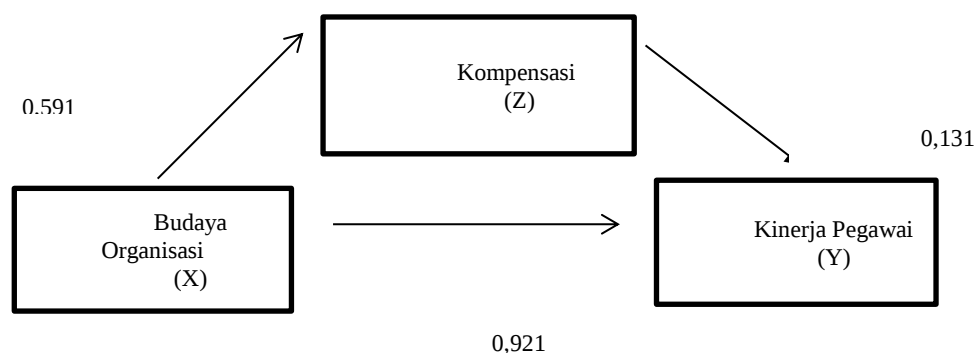
Wilson Samosir¹, Henni Safrida Sitompul², Yulia Delfahedah³, Shofian Syarifuddin⁴

diterima, artinya Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Uji Hipotesis pengaruh Kompensasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (1,042) < t_{tabel} (1,701)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,307 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya Kompensasi (Z) berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Analisis Jalur

Agar dapat membuktikan bahwa apakah suatu variabel mampu menjadi variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat.



Gambar 4.1 Analisis Jalur

Pada gambar analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung variabel X terhadap variabel Y sebesar 0,921. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel Z yaitu $0,591 \times 0,131 = 0,0774$ dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara langsung melalui variabel X lebih besar dibanding pengaruh secara tidak langsung terhadap variabel Y. Hasil ini dapat dilihat dalam table berikut :

Tabel 4.12 Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

No	Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	Budaya Organisasi (X)	0,921	0,591	-	Signifikan	Sebagai Variabel Independen
2	Kompensasi (Z)	0,131	-	0,077	Signifikan Tidak Positif	Tidak Sebagai Variabel Intervening

PENUTUP

Kesimpulan

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING



Wilson Samosir¹, Henni Safrida Sitompul², Yulia Delfahedah³,
Shofian Syarifuddin⁴

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama diterima, artinya Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi (Z).
2. Hipotesis kedua diterima, artinya Budaya Organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Hipotesis ketiga ditolak, artinya Kompensasi (Z) berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
4. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel Z yaitu $0,591 \times 0,131 = 0,0774$ dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel Z lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel Y.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pihak instansi perlu memberikan program kompensasi yang tepat sasaran dan juga memberikan keadilan dalam kompensasi agar dapat membantu pegawai dalam meningkatkan hasil kinerjanya seperti gaji serta fasilitas asuransi.
2. Instansu diharapkan untuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah menerapkan budaya organisasi dan melakukan sosialisasi budaya organisasi pada pegawai yang baru bergabung dengan instansi.
3. Kemudian mengenai budaya kerja, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi kondisi budaya yang diterapkan dilingkungan instansi, karena apabila budaya yang dijalankan mendukung dan sesuai maka akan terjadinya iklim organisasi yang positif, seperti terjalinnya hubungan yang harmonis dengan sesama warga instansi, bisa berupa pimpinan dengan pegawai maupun sesama rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bustani, B., Khaddafi, M. ., & Nur Ilham, R. (2022). REGIONAL FINANCIAL MANAGEMENT SYSTEM OF REGENCY/CITY REGIONAL ORIGINAL INCOME IN ACEH PROVINCE PERIOD YEAR 2016-2020. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(3), 459–468. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i3.277>
- Falahuddin, F., Fuadi, . F., Munandar, M., Juanda, R. ., & Nur Ilham, R. . (2022). INCREASING BUSINESS SUPPORTING CAPACITY IN MSMES BUSINESS GROUP TEMPE BUNGONG NANGGROE KERUPUK IN SYAMTALIRA ARON DISTRICT, UTARA ACEH REGENCY. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(2), 65–68. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.313>
- Geovani, I. ., Nurkhotijah, S. ., Kurniawan, H. ., Milanie, F., & Nur Ilham, R. . (2021). JURIDICAL ANALYSIS OF VICTIMS OF THE ECONOMIC EXPLOITATION OF CHILDREN UNDER THE AGE TO REALIZE LEGAL PROTECTION FROM HUMAN RIGHTS ASPECTS: RESEARCH STUDY AT THE OFFICE OF SOCIAL AND COMMUNITY EMPOWERMENT IN BATAM CITY. *International*

- Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 1(1), 45–52.
<https://doi.org/10.54443/ijerlas.v1i1.10>
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.
- Ilham, Rico Nur. *et all* (2019). Investigation of the Bitcoin Effects on the Country Revenues via Virtual Tax Transactions for Purchasing Management. *International Journal of Suplly Management*. Volume 8 No.6 December 2019.
- Ilham, Rico Nur. *et all* (2019).. Comparative of the Supply Chain and Block Chains to Increase the Country Revenues via Virtual Tax Transactions and Replacing Future of Money. *International Journal of Suplly Management*. Volume 8 No.5 August 2019.
- likdanawati, likdanawati, Yanita, Y., Hamdiah, H., Nur Ilham, R., & Sintia, I. (2022). EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK MOTIVATION AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. ACEH DISTRIBUS INDO RAYA. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(8), 377–382.
<https://doi.org/10.54443/ijset.v1i8.41>
- Lasta Irawan, A. ., Briggs, D. ., Muhammad Azami, T. ., & Nurfaliza, N. (2021). THE EFFECT OF POSITION PROMOTION ON EMPLOYEE SATISFACTION WITH COMPENSATION AS INTERVENING VARIABLES: (Case Study on Harvesting Employees of PT. Karya Hevea Indonesia). *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(1), 11–20. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i1.2>
- Laksmi Riani, A. (2011). Budaya Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Majied Sumatrani Saragih, M. ., Hikmah Saragih, U. ., & Nur Ilham, R. . (2021). RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND EXTRINSIC MOTIVATION TO ICREASING ENTREPRENEURSHIP IMPLEMENTATION FROM SPP AL-FALAH GROUP AT BLOK 10 VILLAGE DOLOK MASIHUL. *MORFAI JOURNAL*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.11>
- Mahfud *et all* (2021). PEMANFAATAN TRADISI RESIK LAWON SUKU USING SEBAGAI SUMBER BELAJAR SEJARAH LOKAL PADA SMA DI BANYUWANGI. *Media Bina Ilmiah* Vol.16 No.3 Oktober 2021.
<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/1294/pdf>
- Mahfud, M., Yudiana, I. K., & Sariyanto, S. (2022). HISTORY OF BANYUWANGI KALIKLATAK PLANTATION AND ITS IMPACT ON SURROUNDING COMMUNITIES. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 3(1), 91–104. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v3i1.492>
- Mahfud *et all* (2020). Developing a Problem-Based Learning Model through E-Learning for Historical Subjects to Enhance Students Learning Outcomes at SMA Negeri 1 Rogojampi. *IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science* 485 (2020) 012014 doi:10.1088/1755-1315/485/1/012014
- Nazir, Moh. (2013). Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nur Ilham, R. ., Arliansyah, A., Juanda, R., Multazam, M. ., & Saifanur, A. . (2021). RELATHIONSIP BETWEEN MONEY VELOCITY AND INFLATION TO INCREASING STOCK INVESTMENT RETURN: EFFECTIVE STRATEGIC BY JAKARTA AUTOMATED TRADING SYSTEM NEXT GENERATION (JATS-NG) PLATFORM. *International Journal of Economic, Business,*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPENSASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**



Wilson Samosir¹, Henni Safrida Sitompul², Yulia Delfahedah³,
Shofian Syarifuddin⁴

- Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 1(1), 87–92. <https://doi.org/10.54443/ijeabas.v1i1.27>
- Nur Ilham, R., Heikal, M. ., Khaddafi, M. ., F, F., Ichsan, I., F, F., Abbas, D. ., Fauzul Hakim Hasibuan, A. ., Munandar, M., & Chalirafi, C. (2021). Survey of Leading Commodities Of Aceh Province As Academic Effort To Join And Build The Country. *IRPITAGE JOURNAL*, 1(1), 13–18. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v1i1.19>
- Nur ilham, R., Likdanawati, L., Hamdiah, H., Adnan, A., & Sinta, I. . (2022). COMMUNITY SERVICE ACTIVITIES “SOCIALIZATION AVOID STUDY INVESTMENT” TO THE STUDENT BOND OF SERDANG BEDAGAI. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(2), 61–64. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.312>
- Nur ilham, R., Likdanawati, L., Hamdiah, H., Adnan, A., & Sinta, I. . (2022). COMMUNITY SERVICE ACTIVITIES “SOCIALIZATION AVOID STUDY INVESTMENT” TO THE STUDENT BOND OF SERDANG BEDAGAI. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(2), 61–64. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.312>
- Nur Ilham, R., Arliansyah, A., Juanda, R. ., Sinta, I. ., Multazam, M. ., & Syahputri, L. . (2022). APPLICATION OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE PRINCIPLES IN IMPROVING BENEFITS OF STATE-OWNED ENTERPRISES (An Emperical Evidence from Indonesian Stock Exchange at Moment of Covid-19). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(5), 761–772. <https://doi.org/10.54443/ijeabas.v2i5.410>
- Nur Ilham, R., Arliansyah, A., Juanda, R. ., Sinta, I. ., Multazam, M. ., & Syahputri, L. . (2022). APPLICATION OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE PRINCIPLES IN IMPROVING BENEFITS OF STATE-OWNED ENTERPRISES (An Emperical Evidence from Indonesian Stock Exchange at Moment of Covid-19). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(5), 761–772. <https://doi.org/10.54443/ijeabas.v2i5.410>
- Rahmaniar, R., Subhan, S., Saharuddin, S., Nur Ilham, R. ., & Anwar, K. . (2022). THE INFLUENCE OF ENTREPRENEURSHIP ASPECTS ON THE SUCCESS OF THE CHIPS INDUSTRY IN MATANG GLUMPANG DUA AND PANTON PUMP. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(7), 337–348. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i7.36>
- Rico Nur Ilham, Irada Sinta, & Mangasi Sinurat. (2022). THE EFFECT OF TECHNICAL ANALYSIS ON CRYPTOCURRENCY INVESTMENT RETURNS WITH THE 5 (FIVE) HIGHEST MARKET CAPITALIZATIONS IN INDONESIA. *Jurnal Ekonomi*, 11(02), 1022–1035. Retrieved from <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/481>
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku. Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rosyadi, Imran. 2012. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Bagian Frontliner PT. Bank Mandiri (Persero) TbkCabang Makassar

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPENSASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**



Wilson Samosir¹, Henni Safrida Sitompul², Yulia Delfahedah³,
Shofian Syarifuddin⁴

- KartinidanCabang Makassar SlametRiyadi.Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- Sandi, H. ., Afni Yunita, N. ., Heikal, M. ., Nur Ilham, R. ., & Sinta, I. . (2021). RELATIONSHIP BETWEEN BUDGET PARTICIPATION, JOB CHARACTERISTICS, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK MOTIVATION AS MEDIATOR VARIABLES TO STRENGTHENING USER POWER PERFORMANCE: AN EMPERICAL EVIDENCE FROM INDONESIA GOVERNMENT. *MORFAI JOURNAL*, 1(1), 36–48. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.14>
- Sinurat, M. ., Heikal, M. ., Simanjuntak, A. ., Siahaan, R. ., & Nur Ilham, R. . (2021). PRODUCT QUALITY ON CONSUMER PURCHASE INTEREST WITH CUSTOMER SATISFACTION AS A VARIABLE INTERVENING IN BLACK ONLINE STORE HIGH CLICK MARKET: Case Study on Customers of the Tebing Tinggi Black Market Online Store. *MORFAI JOURNAL*, 1(1), 13–21. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.12>
- Sinta, I., Nur Ilham, R. ., Authar ND, M. ., M. Subhan, & Amru Usman. (2022). UTILIZATION OF DIGITAL MEDIA IN MARKETING GAYO ARABICA COFFEE. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(3), 103–108. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i3.467>
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta,. CV.
- Wayan Mertha, I. ., & Mahfud, M. (2022). HISTORY LEARNING BASED ON WORDWALL APPLICATIONS TO IMPROVE STUDENT LEARNING RESULTS CLASS X IPS IN MA AS’ADIYAH KETAPANG. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(5), 507–612. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i5.369>

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPENSASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Wilson Samosir¹, Henni Safrida Sitompul², Yulia Delfahedah³,
Shofian Syarifuddin⁴

