

## Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trimitra Sejati Jaya

Timara Oliviaputie<sup>1</sup>, Ahmad Rizki Sridadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Airlangga

timara.oliviaputie-2023@feb.unair.ac.id <sup>1</sup>, ahmad-r-s@feb.unair.ac.id <sup>2</sup>

### ABSTRACT.

*This study aims to determine the influence of influencer marketing and social media advertisement on electronic word of mouth and customer trust, as well as the mediating role of electronic word of mouth on the influence of influencer marketing and social media advertisement on customer trust. The location of this study is in Denpasar City, Bali Province and the sample used is 150 respondents. The data analysis technique was carried out using SmartPLS 4. The results of the study show that influencer marketing has a positive and significant effect on customer trust, social media advertisement has a positive and significant effect on customer trust, influencer marketing has a positive and significant effect on electronic word of mouth, social media advertisement has a positive and significant effect on Regarding the electronic word of mouth, the electronic word of mouth has a positive and significant effect on customer trust, the role of electronic word of mouth as a mediating variable in the relationship between influencer marketing has a positive and significant influence on customer trust and the role of electronic word of mouth as a mediating variable in the relationship between Social media advertisement has a positive and significant influence on customer trust. The suggestion that can be given by the researcher is that the management of Skintific is expected to make more innovations in the product, so that later it can provide quality products, always provide direction to influencers in recommending products to consumers in order to provide accurate and reliable information, Make more interesting ads, as well as make more ads that contain product benefits, as well as testimonials from consumers who have used and are more active in promoting on social media.*

**Keywords: Influencer Marketing; Social Media Advertisement; Electronic Word of Mouth; Customer Trust**

### ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *influencer marketing* dan *social media advertisement* terhadap *electronic word of mouth* dan *customer trust*, serta peran mediasi dari *electronic word of mouth* pada pengaruh *influencer marketing* dan *social media advertisement* terhadap *customer trust*. Lokasi penelitian ini di Kota Denpasar Provinsi Bali dan sampel yang digunakan sejumlah 150 responden. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *influencer marketing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *customer trust*, *social media advertisement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *customer trust*, *influencer marketing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *electronic word of mouth*, *social media advertisement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *electronic word of mouth*, *electronic word of mouth* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *customer trust*, peran *electronic word of mouth* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *influencer marketing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *customer trust* dan peran *electronic word of mouth* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *social media advertisement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *customer trust*. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah pihak

manajemen *Skintific* diharapkan melakukan lebih banyak inovasi pada produk, agar nantinya dapat menyediakan produk yang berkualitas, selalu memberikan arahan pada *influencer* dalam merekomendasikan produk kepada konsumen agar memberikan informasi akurat dan dapat diandalkan, membuat iklan yang lebih menarik, serta lebih banyak membuat iklan yang berisikan manfaat produk, serta testimoni dari konsumen yang pernah menggunakan dan lebih aktif lagi melakukan promosi di media sosial.

**Kata kunci:** *Influencer Marketing; Social Media Advertisement; Electronic Word of Mouth; Customer Trust*

## PENDAHULUAN

Perekonomian global memicu persaingan ketat antara perusahaan, mendorong mereka untuk selalu unggul dan berusaha menjadi yang terbaik. Persaingan ini penting dalam merumuskan strategi yang tepat, meningkatkan penjualan, dan omzet perusahaan. Kualitas sumber daya manusia menjadi kunci dalam mendukung kesuksesan perusahaan, karena dapat memudahkan pelaksanaan kegiatan demi mencapai tujuan perusahaan (Ichsan et al., 2021). Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan penjualan, namun dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, keterampilan, dan kondisi kerja. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung memberikan kontribusi besar terhadap hasil penjualan.

PT. Trimitra Sejati Jaya merupakan sebuah industri berjenis Industri Business to business (B2B) yang sepenuhnya bergantung pada kinerja penjualan. Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif, kinerja penjualan yang baik menjadi kunci keberhasilan perusahaan. Selama dua tahun terakhir, PT. Trimitra Sejati Jaya telah mengalami penurunan kinerja penjualan yang signifikan, khususnya dalam hal volume penjualan (quantity). Penurunan ini tercatat dari tahun 2021 hingga tahun 2022 berturut-turut sebesar 18% dan 5%, menunjukkan adanya tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam mempertahankan tingkat penjualan yang optimal. Evaluasi kinerja karyawan di PT. Trimitra Sejati Jaya juga menggambarkan bahwa realisasi target produk cenderung fluktuatif, dan target penjualan minimal tidak tercapai pada tahun 2022. Faktor-faktor internal dan eksternal, seperti perubahan tren pasar dan strategi pemasaran yang kurang efektif, dapat berkontribusi pada situasi ini.

Perusahaan seperti PT. Trimitra Sejati Jaya perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memperkuat posisi kompetitifnya di pasar. Salah satu langkah adalah meningkatkan sistem kompensasi sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan dalam mencapai target penjualan. Penting pula untuk membangun budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan kinerja unggul. Kinerja perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, dan keberhasilannya dapat ditingkatkan melalui manajemen kinerja yang tepat. Menyelaraskan teknik manajemen kinerja karyawan menjadi kunci dalam mencapai hal ini. Perusahaan diharapkan memiliki pegawai yang berkualitas, sehingga mampu memenangkan persaingan dalam dunia bisnis (Ilmih, 2019).

Ketika karyawan mampu mencapai performa yang optimal, hal ini akan berdampak positif pada peningkatan produksi barang dan jasa. Peningkatan produksi kemudian akan berkontribusi pada peningkatan penjualan, yang pada gilirannya meningkatkan pendapatan dan laba perusahaan. Pendapatan yang diperoleh dapat digunakan untuk membiayai berbagai kebutuhan operasional perusahaan, termasuk pembayaran gaji, upah, produksi, dan sebagainya. Sebaliknya, jika kinerja karyawan menurun, hal ini akan berdampak negatif pada produksi dan pendapatan perusahaan, serta menyebabkan kesulitan dalam menutupi biaya operasional.

Prestasi kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan telah memberikan yang terbaik dari kemampuan mereka, sementara kinerja yang rendah seringkali disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja. Selain itu, pemberian kompensasi yang adil dan memadai juga dianggap sebagai faktor penting yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Sistem kompensasi yang sesuai akan memberikan insentif bagi karyawan untuk mencapai target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Meningkatkan kinerja penjualan memerlukan penyelidikan dan pemahaman menyeluruh tentang dampak kinerja dan kompensasi karyawan. Karyawan yang berkinerja tinggi pasti berkontribusi terhadap peningkatan penjualan, dan kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan penjualan. Oleh karena itu, penelitian ini menyelidiki dampak kinerja karyawan dan kompensasi terhadap kinerja penjualan PT. Trimitra Sejati Jaya. Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kompensasi dan budaya organisasi kinerja karyawan, PT. Trimitra Sejati Jaya dapat menyusun strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja penjualan dan mempertahankan posisinya di pasar B2B yang kompetitif.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif menggunakan survey. Sehingga hasil data yang didapatkan berupa data statistik.

Menurut (Yeremia & Nuridin, 2022), populasi adalah sekelompok orang, benda, atau hal lain yang dapat dijadikan sumber pengambilan sampel. Oleh karena itu, kumpulan ini memuat kriteria yang memenuhi syarat penyelesaian pertanyaan penelitian. Jumlah populasi yang masuk dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 responden.

Peneliti menggunakan teknik kuesioner atau *survey*. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengambilan data menggunakan kuesioner digital. *Survey research* adalah metode yang sistematis dan terstruktur untuk mengumpulkan dan menganalisis data dari responden guna membuat generalisasi tentang populasi yang lebih besar, menggunakan teknik sampling dan pengumpulan data yang standar (Fowler, F. J., 2014).

Teknik yang digunakan peneliti untuk mengambil sample adalah sample jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Sample jenuh digunakan peneliti dikarenakan peneliti ingin mendapatkan hasil secara menyeluruh. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Trimitra Sejati Jaya sebanyak 36 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Gambaran Umum Objek Penelitian

#### a. Profil Perusahaan

Perusahaan yang diteliti pada penelitian ini adalah PT. Trimitra Sejati Jaya, yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur kimia yang memproduksi lem untuk berbagai macam jenis aplikasi.

PT. Trimitra Sejati Jaya bermula dengan jenis usaha Perseroan Komanditer (CV), pada tahun 2003 sebagai distributor PT. Bersama Lemindo Abadi Jaya yang bertempat di Perumahan Palm Putri Indah Sidoarjo, karena pelanggan terus meningkat PT. Trimitra Sejati Jaya membuka cabang distribusi di Jl. Wolter Monginsidi di Semarang. Kemudian berkembang menjadi Perseroan Terbatas (PT). Dengan mitra PT. Bersama Lemindo Abadi Jaya, PT. Trimitra Sejati Jaya memulai kegiatan produksi pertamanya pada tahun 2005 disertai dengan berpindah lokasi di Pergudangan Jl. Muncul, Gedangan, Sidoarjo berjumlah 1 unit gudang dengan unit produksi Plant 1 yang memproduksi lem berbahan dasar air. kemudian pada tahun 2010 membuka cabang distribusi di Bali.

Pada tahun 2014 PT. Trimitra Sejati Jaya membuka cabang distribusi di Jawa Barat. Lalu pada tahun 2016 mengembangkan produknya dengan membuat plant 2 yang digunakan untuk proses pembuatan Hotmelt. Hingga saat ini, PT. Trimitra Sejati Jaya memiliki customer yang tersebar diseluruh Indonesia. Secara tidak langsung 80% produk yang dihasilkan dari customer di ekspor ke luar Indonesia. PT. Trimitra Sejati Jaya yang berpusat di Sidoarjo berkembang menjadi 7 unit gudang yang didalamnya memuat 2 unit produksi.

Sebagai salah satu industri produksi lem di Indonesia, PT. Trimitra Sejati Jaya mempunyai visi dan misi sebagai pengantar keberhasilan di masa mendatang.

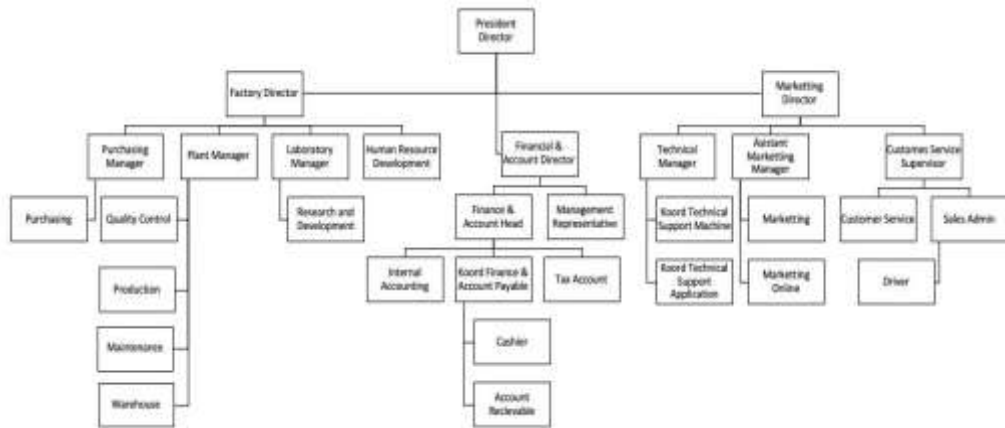
Visi dari perusahaan ini adalah menjadi salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Lem/Perekat yang handal, terpercaya dan terkemuka di Indonesia. Dan juga misi dari perusahaan ini antara lain:

1. Bekerja keras menciptakan peluang dan pertumbuhan untuk menjadi perusahaan yang terbaik.
2. Menjadi mitra usaha yang andal dan terpercaya.
3. Menjadi tempat untuk berprestasi dan mengembangkan diri bagi karyawan.
4. Menjadi asset yang berharga dan membanggakan masyarakat, bangsa dan negara.

5. Mengoptimalkan dalam pemakaian bahan baku menggunakan produk unggulan lokal dalam negeri dengan tidak bergantung pengadaan bahan baku dari luar negeri dengan pengembangan Riset and development internal PT. Trimitra Sehati Jaya.

b. Struktur Organisasi

PT. Trimitra Sehati Jaya memiliki struktur organisasi yang terdiri dari Direktur Utama, Manajer Operasional, Manajer Keuangan, dan lain-lain. Untuk lebih lengkapnya struktur organisasi ditunjukkan pada gambar di bawah:



c. Kompensasi di PT. Trimitra Sehati Jaya

PT. Trimitra Sehati Jaya menawarkan berbagai bentuk kompensasi kepada karyawannya, termasuk; Gaji Pokok, tunjangan: Tunjangan kesehatan, transportasi, dan makan. Karyawan PT. Trimitra Sehati Jaya juga mendapatkan insentif bonus berdasarkan kinerja, baik individual maupun tim.

Tak hanya itu, Karyawan PT. Trimitra Sehati Jaya juga difasilitasi oleh perusahaan seperti kendaraan dinas, asuransi kesehatan, dan lain-lain.

d. Budaya Organisasi di PT. Trimitra Sehati Jaya

PT. Trimitra Sehati Jaya menganut nilai-nilai inti seperti integritas, inovasi dan kolaborasi. Perusahaan memiliki kode etik dan etika yang jelas bagi karyawannya. Selain itu, PT. Trimitra Sehati Jaya juga rutin menyelenggarakan acara seperti rapat bulanan, pesta ulang tahun perusahaan, dan kegiatan sosial. Pimpinan PT Trimitra Sehati Jaya cenderung partisipatif sehingga memungkinkan seluruh karyawan berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan.

e. Kinerja Karyawan di PT. Trimitra Sehati Jaya

PT. Trimitra Sehati Jaya mempunyai tujuan produktivitas yang jelas bagi seluruh karyawan dan tim. Perusahaan menetapkan standar kualitas tinggi untuk produk dan layanan yang diproduksinya. Kehadiran karyawan dipantau secara ketat melalui kebijakan ketidakhadiran yang jelas. Selain itu, karyawan didorong untuk mengambil inisiatif dan menyumbangkan ide-ide inovatif. Perusahaan juga menekankan kerja sama tim dan sinergi antar departemen

f. Tantangan dan Peluang

PT. Trimitra Sejati Jaya menghadapi beberapa tantangan, termasuk tantangan internal seperti turnover karyawan dan tantangan eksternal seperti persaingan pasar. Namun, perusahaan juga memiliki berbagai peluang, seperti ekspansi pasar, pengembangan produk baru, dan peningkatan teknologi.

## 2. Analisis Deskriptif

Karyawan PT. Trimitra berjumlah 62 orang dengan 48 orang berjenis kelamin laki-laki dan 14 orang berjenis kelamin perempuan, dengan distribusi usia 22 Tahun hingga 55 Tahun. Dengan distribusi tingkat pendidikan yang beraneka ragam.

## 3. Pengujian Hipotesis

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Peneliti ingin mengetahui pengaruh atau hubungan dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen secara linear. Oleh karena itu dilakukan Analisis Regresi Lineier Berganda. Analisis Regresi Linier Berganda menurut Ghozali (2018) merupakan pelibatan penggunaan beberapa variabel independen. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan digunakannya analisis ini, paneliti dapat meramalkan apakah variabel independen benar dapat memengaruhi naik turunnya variabel dependen. Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan unit kerja di PT. Trimitra Sejati Jaya yang berjumlah 36 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner digital pada karyawan di PT. Trimitra Sejati Jaya. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standarized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                     |       |      |
| 1     | (Constant)        | .139                        | 4.533      |                          | .031  | .976 |
|       | Budaya Organisasi | .787                        | .111       | .879                     | 7.071 | .000 |
|       | Kompensasi        | -.020                       | .125       | -.020                    | -.162 | .872 |

### a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresinya adalah :  $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$

Maka hasil yang diperoleh :

$$Y = 0,139 + 0,787 X_1 + (0,020) X_2 + e$$

Dari hasil pengujian regresi linear berganda pada tabel yaitu untuk variabel budaya organisasi dan kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien  $\beta$  dari variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) adalah 0,787 (bertanda positif) dan nilai signifikannya adalah  $0,000 < 0,05$ , ini menunjukkan bahwa setiap variabel Y akan meningkat sebanyak

0,787 dan dinyatakan hipotesis diterima artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Nilai koefisien  $\beta$  dari variabel kompensasi (X2) adalah -0,020 (bertanda negatif) dan nilai signifikannya adalah 0,872 > 0,05, ini menunjukkan bahwa setiap variabel X2 naik 1% dan variabel lainnya tetap, maka nilai variabel Y akan menurun sebanyak 0,020 dan dinyatakan hipotesis ditolak. Artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**b. Uji T**

Uji T, atau bisa disebut juga uji parsial berfungsi untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Pengujian ini dapat dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel atau dengan memeriksa kolom signifikansi untuk setiap t-angka. Uji ini bertujuan untuk menguji pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen dengan cara membandingkan t-tabel tidak masuk hitungan. Setiap hasil perhitungan t kemudian dibandingkan dengan t tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Dengan menggunakan metode regresi linear berganda menggunakan persamaan:

1. Apabila p-value > 0.05 dan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dimana artinya adalah salah satu variabel bebas (independen) tidak mempengaruhi variabel terikat (dependen) secara signifikan.
2. Apabila p-value < 0.05 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dimana artinya salah satu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat (dependen) secara signifikan.

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standarized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                     |       |      |
| 1     | (Constant)        | .139                        | 4.533      |                          | .031  | .976 |
|       | Budaya Organisasi | .787                        | .111       | .879                     | 7.071 | .000 |
|       | Kompensasi        | -.020                       | .125       | -.020                    | -.162 | .872 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Pengujian Variabel Kompensasi

- Menentukan hipotesis =  
 $H_0$  : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan.  
 $H_a$  : Secara parsial ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan.
- Menentukan t hitung = Berdasarkan tabel di atas t hitung untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar -0,162.
- Menentukan t tabel = untuk df nya adalah  $n-k-1 = 36-2-1 = 33$ , dan  $\alpha = 5\%$ , maka diperoleh nilai t tabel adalah = 2,03452.

Berdasarkan data di atas maka dapat diketahui bahwa  $t$  hitung >  $t$  tabel ( $-0,162 < 2,03452$ ). Ini artinya  $H_0$  diterima dan secara parsial tidak pengaruh signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

b. Pengujian Variabel Budaya Organisasi

- Hipotesis

$H_0$  : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan

$H_a$  : Secara parsial ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan

- Menentukan  $t$  hitung = Berdasarkan tabel di atas  $t$  hitung untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 7,071
- Menentukan  $t$  tabel = untuk  $df$  nya adalah  $n-k-1 = 36-2-1 = 33$ , dan  $\alpha = 5\%$ , maka diperoleh nilai  $t$  tabel adalah = 2,03452.

Berdasarkan data di atas maka dapat diketahui bahwa  $t$  hitung >  $t$  tabel ( $7,071 > 2,03452$ ). Ini artinya  $H_0$  ditolak dan secara parsial ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

c. Uji F

Uji F-statistik digunakan untuk menunjukkan ada tidaknya hubungan yang terjadi secara bersama-sama dan mempengaruhi variabel bebas yang dimasukkan pada model yang mempengaruhi variabel dependen dijalankan secara simultan. Syarat dan ketentuan kriteria uji F statistik adalah, sesuai dengan kriteria tersebut, keputusan diambil dengan melihat besarnya nilai  $p$  dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5% atau < 0,05%, kemungkinan lain yang dapat dilakukan dengan syarat dan syarat lainnya adalah jika diketahui hasil uji F lebih besar dari 4, maka mempengaruhi variabel bebas dan mempengaruhi variabel terikat secara simultan (Ghozali I., 2018).

1. Hipotesis Nol ( $H_0$ ) yang akan diuji berdasarkan suatu parameter sama dengan nol atau  $H_0: \rho = 0$ . Dimana kondisi variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen didalam uji statistik F (Bahri, 2018).
2. Hipotesis alternatif ( $H_a/H_1$ ) yang hendak diuji berdasarkan suatu parameter tidak sama dengan nol atau  $H_1: \rho \neq 0$ . Dimana kondisi variabel independen didalam uji statistik F (Bahri, 2018).

Untuk mengetahui hasil uji ini harus dibandingkan dengan tabel  $t$  dengan cara membandingkan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel, hasilnya adalah sebagai berikut:

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| 1     | Regression | 548.560        | 2  | 274.280     | 48.809 | .000 |
|       | Residual   | 185.440        | 33 | 5.619       |        |      |
|       | Total      | 734.000        | 35 |             |        |      |

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tahap untuk uji f adalah sebagai berikut:

- Menentukan Hipotesis =  
H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh secara signifikan, antara budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.  
H<sub>a</sub> : Ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
- Menentukan f hitung dari tabel spss yang sudah diolah = 48,809.
- Menentukan f tabel dengan mencari terlebih dahulu  $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ ,  $df_2 = n-k-1 = 33$ . Lalu lihat pada f tabel kolom ke 2 dan baris ke 33, dan didapat nilai f tabelnya adalah sebesar = 3,2849.
- Jika f hitung < f tabel maka H<sub>0</sub> diterima.
- Jika f hitung > f tabel maka H<sub>0</sub> ditolak.

Dapat disimpulkan nilai f hitung dari tabel 4.14 adalah sebesar 48,809 yang artinya f hitung > f tabel, maka dapat diartikan adanya pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### d. Pembahasan

Pada sub bab ini akan membahas tentang temuan yang diperoleh berdasarkan jawaban responden, proses pengolahan data dan analisis hasil pengolahan data. Selanjutnya hasil pengolahan data dijadikan dasar untuk menganalisis dan menjawab hipotesis penelitian yang diajukan.

##### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pada PT. Trimitra Sejati Jaya yang menyatakan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-0,162 > 2,03452$ . Hal ini menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pada unit kerja PT. Trimitra Sejati Jaya.

##### 2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada PT. Trimitra Sejati Jaya menyatakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,071 > 2,03452$  berada di luar rentang toleransi H<sub>a</sub>, maka H<sub>0</sub> diterima dan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja PT. Trimitra Sejati Jaya.

##### 3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja

Tentang pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja di PT. Trimitra Sejati Jaya, Penelitian ini menunjukkan dengan jelas adanya joint effect jika hasil uji f menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $48,809 > 3,2849$ . Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja PT. Trimitra Sejati Jaya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh dari Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Trimitra Sejati Jaya. Penelitian ini menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada 36 responden dan diolah menggunakan software SPSS 16.0 Dan berikut adalah kesimpulannya:

1. Dari hasil uji t mendapatkan hipotesis bahwa secara parsial Kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $-0,162 < 2,03452$ ).
2. Dari hasil uji t mendapatkan hipotesis bahwa secara parsial Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $7,071 > 2,03452$ ).
3. Dari hasil uji f mendapatkan hipotesis bahwa Kompensasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel ( $48.809 > 3,2849$ ).

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. 2021. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*.
- Aditama, R. A. 2020. *Pengantar Manajemen*. AE Publishing.
- Fowler, Floyd J., 2014. *Survey Research Method*, London, SAGE Publications.
- Ichsan, R. N., SE, M. M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. 2021. *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Ismail, I. 2018. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan dan kinerja karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten di Madura. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 12(1), 18-36.
- Habudin. 2020. "Budaya Organisasi". *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*. Vol. 1, No.1. 23-32.
- Hasmiati, H. 2019. *Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare*. IAIN Parepare.
- Pratama, I. G. B. S. 2020. *Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pewarsa Ary Abiansemal Badung*. Repository UNMAS Denpasar, 12, 2.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok. Gramedia.
- Qohar, A., & Rosyidi, M. H. (2017). Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SD Bungah. *Ummul Qura*, 9(1), 1-12.
- Sinaga, O. S. et al. 2020. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.