

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR.

Oleh :

MALIQUL QUDDUS

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: ikul236@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan variabel Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Jenis data ini adalah kuantitatif (data berbentuk angka). Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu sebagian karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 64 karyawan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Jenis penelitian ini penelitian asosiatif dan di analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil hipotesis Uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena mempunyai nilai signifikan lebih kecil dari $< 0,005$. Hasil hipotesis Uji F menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} 41,730 > 3,15 F_{tabel}$.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, kompensasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine partially or simultaneously variables of Organizational Culture and Compensation for Employee Performance at Maritime Affairs and Fisheries Office of East Java Province. This type of data is quantitative (numeric data). The population and sample in this study were in part employees of Maritime Affairs and Fisheries Office of East Java Province with a total of 64 employees. Data sources used in this study are primary and secondary data. This type of research is associative research and analyzed using multiple linear regression. Hypothesis results The t test shows that the organizational culture and compensation variables partially have a significant effect on employee performance because they have a significant value smaller than <0.005 . The results of the F Test hypothesis indicate that Organizational Culture and Compensation simultaneously have a significant influence on employee performance, this can be seen from the value of Fcount $41,730 > 3,15$ Ftable.

Keywords: *Organizational Culture, compensation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dimasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti sumber daya manusia yaitu para karyawan.

Snell dan Bohlander (2010) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang-orang yang menjalankannya. Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Menurut Mulyadi (2015:67), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan dan kualitas kinerja sumber daya manusianya. Setiap organisasi mempunyai budaya masing-masing. Dalam Edy Sutrisno (2011:2), budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assiptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisai sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Selain Budaya Organisasi yang berperan sebagai penentu keberhasilan suatu organisasi adalah kompensasi. (Zubaidah, 2012) membagi kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu material, sosial dan aktivitas. Kompensasi material meliputi uang, tunjangan segala segala bentuk penguat fisik (physical reinforcer), misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruangkantor yang nyaman. Sedangkan kompensasi sosial berhubungan erat dengan kebutuhanberinteraksi dengan orang lain.

Dinas Kelautan dan Perikanan provinsi jawa timur merupakan salah satu instansi di jawa timur yang bergerak di sektor kelautan dan perikanan dan berperan dalam meningkatkan kesejahteraan dan pertumbuhan ekonomi masyarakat khususnya di jawa timur. Di dalam menjalankan setiap aktivitas perusahaan tentunya dibutuhkan Budaya Organisasi dan Kompensasi yang baik untuk memperoleh hasil yang optimal. Sehingga kedua factor tersebut menjadi pertimbangan bagi dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan masalah dari penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provensi Jawa Timur ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas

Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur ?

3. Apakah Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur ?

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Jl. Jend. A. Yani 152-B, Surabaya. Tempat penelitian ini dipilih dengan pertimbangan bahwa peneliti mudah memperoleh data penelitian baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Waktu penelitian dilakukan setelah proposal penelitian diterima dan disetujui. Dilaksanakan sejak awal 12 Maret 2020 sampai dengan selesai.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 177 karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Sampel yang digunakan sebanyak 64 responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2013).

Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dengan skor totalnya. Untuk mengukur validnya data lebih mudah dengan menggunakan bantuan komputer dengan menggunakan program SPSS. Kriteria penilaian uji validitas yaitu membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0.2461.

b. Uji Reliabilitas

Rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas item pertanyaan. Dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0,6, berikut hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Alpha	Kesimpulan
Busaya Organisasi (BO)	0.741	0.6	Reliabel
Kompensasi (K)	0.669	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0.967	0.6	Reliabel

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada variabel bebas yaitu Budaya Organisasi, Kompensasi dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan menunjukkan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6 sehingga dinyatakan bahwa semua variabel telah reliabel

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.10

**Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.613	1.632
.613	1.632

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Diolah

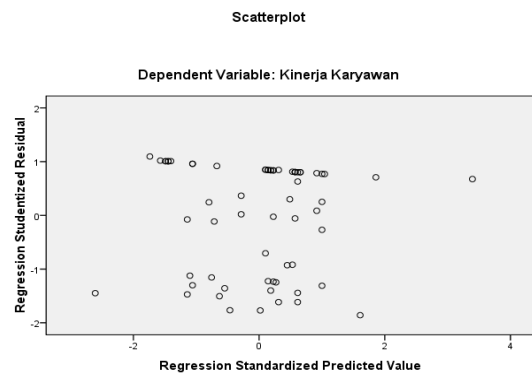
Berdasarkan tabel 4.10 analisis diatas menunjukkan bahwa niali VIF (*Variance Inflation Factor*) pada seluruh variabel adalah < 10 maka mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidak-samaan varians dari residual satu ke pengamatan lainnya. Deteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai Residualnya).

Gambar 4.1

Uji Heterokedastisitas

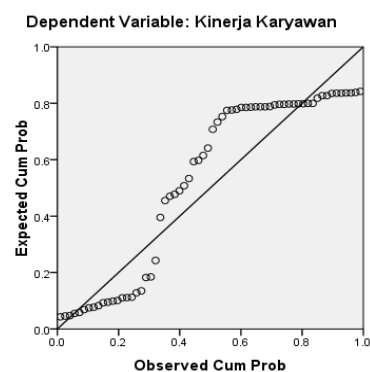


Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil analisis pada gambar Gambar 4.1 diatas diketahui bahwa titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga tidak membentuk pola yang jelas dan tidak terjadi Heteroskedastistas.

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Diolah

**Gambar 4.2
Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil analisis uji Normalitas yang terlihat pada gambar 4.2 diatas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	6.535	4.440
Budaya Organisasi	.692	.177
Kompensasi	.932	.231

$$KK = 6.535 + 0.692 (BO) + 0.932 (K) + e$$

Interpretasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Dari persamaan regresi linier berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 6.535. Artinya, jika variabel Kinerja Karyawan tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya yaitu Budaya Organisasi (BO), Kompensasi (K), bernilai nol, maka besarnya rata-rata Kinerja Karyawan (KK) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur tetap sebesar 6.535.
- 2) Nilai koefisien Budaya Organisasi sebesar 0.692 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi meningkat satu satuan maka akan mengakibatkan

peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.692 dan sebaliknya apabila Budaya Organisasi menurun satu satuan maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0.692 dengan asumsi variabel lain konstan.

- 3) Nilai koefisien Kompensasi sebesar 0.932 menunjukkan bahwa Kompensasi meningkat satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.932 dan sebaliknya apabila Kompensasi menurun satu satuan maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0.932 dengan asumsi variabel lain konstan.

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.564	1.949

Sumber: Data Diolah

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (BO), Kompensasi (K) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (KK), besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0.760. Nilai koefisien determinasi atau R² = 0.578. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan 57.8 % dipengaruhi oleh variable yang diteliti, sedangkan 42.2 % merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak di teliti.

Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji t (Parsial)

2. Model	T	Sig.
1		
Budaya Organisasi	3.900	.000
Kompensasi	4.039	.000

a. Uji Parsial antara variabel Budaya Organisasi (BO) terhadap Kinerja Karyawan (KK).

Nilai t hitung variabel Motivasi Kerja sebesar 3.900 dengan nilai signifikan 0.000. Angka Signifikan uji t sebesar 0.000 yang lebih kecil daripada α sebesar 5% sehingga kesimpulannya secara parsial Variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Parsial antara variabel Kompensasi (K) terhadap Kinerja Karyawan (KK).

Nilai t hitung variabel Kompensasi sebesar 4.039 dengan nilai signifikan 0.000. Angka Signifikan uji t sebesar 0.000 yang lebih kecil daripada α sebesar 5% sehingga kesimpulannya secara parsial Variabel Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	316.952	2	158.476	41.730	.000 ^a
Residual	231.657	61	3.798		
Total	548.609	63			

Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 41.730 atau $\geq F_{tabel}$ (3.15), H_0 ditolak H_1 diterima. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

- 1) Variabel Budaya Organisasi (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Terlihat dari t_{hitung} (3.900) > t_{tabel} (1.99897), dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 (5%) yang berarti Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.
- 2) Variabel Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Terlihat dari t_{hitung} (4.039) > t_{tabel} (1.99897), dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 (5%) yang berarti Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.
- 3) Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Terlihat dari F_{hitung} (41.730) > F_{tabel} (3.15), yang berarti Budaya

Organisasi dan Kompensasi secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan yang dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat memberikan kontribusi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur dalam meningkatkan Kinerja Karyawan serta bagi penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur diharapkan kedepannya penerapan Budaya Organisasi lebih ditingkatkan lagi yaitu dengan menciptakan ide-ide yang inovatif dan setiap karyawan harus berani/siap mengambil resiko dalam setiap pekerjaannya. Sehingga menjadikannya kuat dan mendukung setiap upaya transformasi.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur perlu memperhatikan kebutuhan karyawannya misalnya, Kompensasi yaitu dengan memberikan bonus kepada setiap karyawan apabila hasil pekerjaannya mencapai atau melebihi target yang ditetapkan. Karena karyawan merupakan aset penting perusahaan, oleh karena itu mensejahterakan karyawan menjadi hal yang paling mendasar

sehingga totalitas dalam bekerja akan semakin bertambah baik.

3. Bagi penelitian selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bohlander, George, and Snell, Scott. (2010). *Principles of human resource. Management, 15th ed.* Mason, OH: South Western-Cengage Learning.
- Ermawan, Erni R. (2011). *Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Dan Bisnis.* Bandung:Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Dessler, Garry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetak ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Handoko, Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* BPFE, Yogyakarta.
- Bambang Wahyudi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Sulita.
- Robbins, S.P, (2010), *Perilaku Organisasi,* Edisi 10, PT Indeks Kelompok Gramedia.

- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management, Eleventh Edition*, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta, Jakarta.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2012). *Management. Eleventh edition*. Prentice Hall. New Jersey.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Zubaidah. (2012). **Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mandiri Palembang**. *Jurnal Manajemen*, Volume 1, No.2, April 2012. Ekonomi Universitas Palembang.
- Gaol. 2014. Human Capital: *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Siti Mujanah. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Putra Media Nusantara Surabaya.
- Salidi Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Alfabeta. Bandung.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. Refika Aditama. Bandung.
- Priansa, Donni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Hasibuan Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Torang, Syamsir. (2012). *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Mulyadi (2015:6) dalam Siti Mujanah (2019:173). *Manajemen Kompensasi*. Putra Media Nusantara Surabaya.
- Umam, Khaerul. (2010). *Prilaku Organisasi*. Bandung : CV. Pustaka Setia. Hal. 101.
- Suprihati. “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan”. *Jurnal Paradigma*, Volume 12, Nomor 01, Juli 2014.
- Rivai, vethzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Press.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta.