

PENGARUH BUDAYA ORGANSISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI STAFF ADMINISTRASI UST YOGYAKARTA

ANDREAS SETYA PRABAWA

Alumni Fakultas Ekonomi UST

Email : andreaskahutsa@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to describe (1) the influence of organizational culture on the performance of administrative staff employees of the University of Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, (2) to determine the effect of compensation on the performance of Administrative Staff staff at Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, (3) to determine together with the performance of UST Yogyakarta Administrative Staff.

The type of data of this study uses the independent variable namely Organizational Culture and Compensation, and the variable value is the kinship. The population in this research is 160 UST Administrative Staff Staff in Yogyakarta. The results of this study are that organizational culture variables influence the performance of UST Yogyakarta administrative staff employees, while the compensation variable does not affect the performance of administrative staff at UST Yogyakarta. From the value of the coefficient of determination (R Square) of 0.228 which is the result of squaring of the correlation coefficient or R. The magnitude of the coefficient of determination (R-Square) is 0.228 or equal to 22.8% which implies that organizational culture (X1) and compensation (X2) simultaneously the simultaneous effect on performance (Y) is 22.8% while the rest (100% - 22.8% = 77.2%) is influenced by other variables outside of this regression.

Keywords: *Organizational culture, compensation, performance.*

PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. menyatakan bahwa departemen personalia menyusun dan merealisasikan kompensasi pegawai. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, pegawai akan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari hasil latar belakang diatas terdapat permasalahan mengenai kinerja pegawai staff administrasi UST Yogyakarta terkait budaya organisasi dan kompensasi. Untuk itu, peneliti melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Budaya organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai Staff Administrasi UST Yogyakarta)”

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Budaya organisasi merupakan aturan dan norma-norma organisasi yang diyakini oleh seluruh anggotanya dalam melaksanakan pekerjaan sebagai pedoman tingkah laku untu memikirkan, dan mencari solusi terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi pedoman atau aturan di dalam organisasi tersebut.

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh pegawai sebagai jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang pegawai akan bekerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Dalam hal ini kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja dari seorang pegawai merupakan implementasi dari beberapa hal yang dimiliki oleh pegawai diantaranya adalah tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kompensasi dan kepuasan dalam bekerja.

Hipotesis

Budaya organisasi yang mudah beradaptasi terhadap perkembangan jaman adalah pedoman yang dapat mengoptimalkan kinerja. Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam mendapatkan kepastian kepada semua pegawai untuk berkembang bersama.

H1: Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam perusahaan suatu kinerja karyawan sangat berperan untuk mencapai hasil maksimal. Begitu juga umpan sebaliknya karyawan juga menginginkan kesejahteraan terhadap kehidupan mereka. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan ada umpan yang berpengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai Staff Administrasi UST Yogyakarta. Desain penelitiannya meliputi: populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan data, *validitas* dan *reliabilitas instrumen*, dan analisis data. Sumber data penelitian ini adalah data primer, maka didapat melalui proses wawancara dengan pihak narasumber yaitu Pegawai Staff Administrasi UST Yogyakarta.

Populasi

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah semua Pegawai Staff Administrasi UST Yogyakarta sebanyak 160 orang.

Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Staff Administrasi UST Yogyakarta yang berjumlah 160 orang. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin dikarenakan agar hasil penelitian ini perhitungannya tidak memerlukan tabel jumlah sampel, tetapi menggunakan metode perhitungan sederhana.

Metode rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Hasil dari perhitungan diatas jumlah sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini menjadi sebanyak 62 orang dari Pegawai Staff Administrasi UST Yogyakarta, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang digunakan berdasarkan teknik probability sampilng; simple random sampling , dimana peneliti memberi peluang yang hampir sama bagi setiap pegawai untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang terdapat di dalam populasi itu sendiri.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan di penelitian ini yaitu variabel dependen (kinerja) dan independen (budaya organisasi dan kompensasi). Dalam penelitian ini terdapat pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja, hal ini dilihat dari hasil kuesioner para Pegawai Staff Administrasi UST Yogyakarta.

Variabel Bebas / Independent (X)

Budaya Organisasi (x1) dan Kompensasi (x2)

Variabel Terikat / Dependent (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja Pegawai Staff Administrasi UST Yogyakarta. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai dalam menuntaskan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Jenis dan Sumber Data

Data primer yang dipakai dalam penelitian ini bersumber dari responden yang merupakan Pegawai Staff Administrasi UST Yogyakarta, yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap budaya organisasi, kompensasi dan kinerja dalam bentuk kuesioner.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah salah satu aspek yang punya peran penting dalam kelancaran dan kesuksesan dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang dipakai yaitu kuesioner.

Pengembangan Instrumen

Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, yaitu mengajukan pertanyaan langsung kepada responden mengenai variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam pengukurannya, setiap orang responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala nilai sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
- b. Setuju (S) diberi nilai 4
- c. Netral (N) diberi nilai 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- f.. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

Variabel	Indikator	Kuesioner
Budaya Organisasi (X1)	1. Pengarahan	a. Saya selalu mendapatkan pengarahan oleh atasan saat bekerja b. Arahan atasan langsung saya selalu dilaksanakan dengan baik
	2. Integrasi	a. Atasan langsung saya selalu memberikan dorongan motivasi terhadap pekerjaan bawahannya b. Pekerjaan yang Anda lakukan memiliki kecenderungan mengutamakan kerjasama tim
	3. Dukungan manajemen	a. Atasan langsung saya selalu mengkomunikasikan pekerjaan dengan bawahannya b. Komunikasi atasan dan bawahan terjalin dengan baik
	4. Kontrol	a. Peraturan dikantor sangat jelas dan selalu dipatuhi b. Adanya sanksi terhadap pegawai yang melanggar tata tertib
	5. Sistem imbalan	a. Kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan aturan UU yang berlaku b. Adanya bonus dan insentif bagi karyawan yang berprestasi
	6. Pola komunikasi	a. Atasan langsung saya memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengungkapkan ide dan inisiatifnya b. Saya selalu dilibatkan saat terjadi rapat kerja di perusahaan
Kompensasi (X2)	1. Kompensasi Material	a. Gaji yang diterima sudah bisa memenuhi kebutuhan keluarga b. Kenaikan gaji dalam setiap tahun membantu perekonomian keluarga c. Pemberian bonus dan insentif memotivasi saya bekerja dengan baik lagi d. Adanya Tunjangan pension bagi karyawan e. Jaminan asuransi kesehatan dan tenaga kerja sangat membantu keluarga f. Tersedia tempat kerja serta fasilitas yang memadai bagi karyawan
	2. Kompenasi Sosial	a. Adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi b. Karyawan yang berprestasi akan mendapatkan promosi jabatan c. UST memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk refreshing bersama-sama d. Semua karyawan diberikan kesempatan untuk melanjutkan studi yang lebih tinggi e. Adanya masa jabatan sehingga karyawan bisa rolling pekerjaan f. Adanya paguyuban yang memberikan wadah bagi kegiatan karyawan
Kinerja (Y)	1. Kesetiaan	a. Saya melaksanakan dan mematuhi aturan yang sudah ditetapkan

		b. Tidak mempermainkan aturan
	2. Prestasi kerja	a. Mencapai hasil kerja sesuai standar b. Hasil kerja memenuhi kualifikasi
	3. Kedisiplinan	a. Saya tidak absen untuk alasan yang dibuat-buat b. Saya datang dan pulang tepat waktu
	4. Kerja sama	a. Saya mampu bekerjasama dalam team b. Saya tetap mendukung keputusan team sekalipun keputusan yang diambil tidak sesuai dengan keputusan pribadi
	5. Kecakapan	a. Saya melaksanakan pekerjaan secara mandiri tanpa disupervisi b. Saya bersedia membantu pekerjaan rekan kerja apabila telah selesai mengerjakan tugasnya
	6. Tanggung jawab	a. Saya dapat terus melaksanakan tugas dalam situasi tekanan b. Saya tidak mengelak dari tugas dan wewenang yang diberikan dan bersedia menerima konsekuensi yang timbul dari pekerjaannya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini yaitu uji validitas item, yaitu dengan melihat korelasi atau *item-total correlation*. Untuk mempercepat perhitungan dilakukan dengan program SPSS dengan taraf signifikansi 5%. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan taraf nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk degree of freedom ($df = n-2$) dan taraf signifikansi Alpha (α) 5% *two tail*, atau *r* hitung > *r* tabel. Untuk mengukur validitasnya, penelitian ini akan digunakan program SPSS 20.00.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

<i>Budaya Kerja</i>	<i>No Pernyataan</i>	<i>Corrected Item_total Correlation</i>	<i>R tabel</i>	<i>Keterangan</i>
	<i>p1</i>	0,603	0,21	Valid
	<i>P2</i>	0,597	0,21	Valid
	<i>p3</i>	0,593	0,21	Valid
	<i>p4</i>	0,396	0,21	Valid
	<i>p5</i>	0,601	0,21	Valid
	<i>p6</i>	0,702	0,21	Valid
	<i>p7</i>	0,544	0,21	Valid
	<i>p8</i>	0,686	0,21	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2018 (Lampiran 3).

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

<i>Kompensasi</i>	<i>No Pernyataan</i>	<i>Corrected Item_total Correlation</i>	<i>R tabel</i>	<i>Keterangan</i>
	<i>p1</i>	0,703	0,21	Valid
	<i>P2</i>	0,677	0,21	Valid
	<i>p3</i>	0,505	0,21	Valid
	<i>p4</i>	0,618	0,21	Valid
	<i>p5</i>	0,600	0,21	Valid
	<i>p6</i>	0,649	0,21	Valid
	<i>p7</i>	0,599	0,21	Valid
	<i>p8</i>	0,652	0,21	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2018 (Lampiran 3).

Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas terhadap seluruh item/ Pernyataan dalam penelitian ini menggunakan formula *CronbachAlpha* (koefisien *Alpha Cronbach*), dimana secara umum dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha*nya > 0,60 (Septiani, 2015). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Kerja	0,864	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,844	0,6	Reliabel
Kinerja	0,809	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 4).

Tabel 4.2

umur responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <30	27	43.5	43.5	43.5
>40	15	24.2	24.2	67.7
30s/d40	20	32.3	32.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Tabel 4.3

Jenis kelamin responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid pria	29	46.8	46.8	46.8
wanita	33	53.2	53.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Tabel 4.4

status pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	belum	17	27.4	27.4	27.4
	menikah	45	72.6	72.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Tabel 4.5

Status pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PTT	2	3.2	3.2	3.2
	tetap	60	96.8	96.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Tabel 4.6

Jenjang pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	s1	41	66.1	66.1	66.1
	SLTA	21	33.9	33.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Tabel 4.7

Lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<2	2	3.2	3.2	3.2
	2 s/d 5	38	61.3	61.3	64.5
	6 S/D 10	22	35.5	35.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas dengan Scatterplot

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4072.5808
	Std. Deviation	11261.64340
Most Extreme Differences	Absolute	.511
	Positive	.511
	Negative	-.340
Kolmogorov-Smirnov Z		4.021
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Hasil Analisa Regresi

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh budaya kerja, kompensasi terhadap kinerja pegawai Staff Administrasi UST Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda.

Model Persamaan Regresi

Tabel 4.15. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.187	2.891		5.944	.000
	Budaya organisasi	.345	.106	.442	3.261	.002
	Kompensasi	.071	.099	.098	.722	.473

Berdasarkan tabel diatas, terdapat hasil persamaan regresi yaitu :

$$Y = X_1 + X_2$$

$$\text{Kinerja} = 0,442 + 0,098$$

Pada persamaan diatas ditunjukkan pengaruh variable bebas yaitu budaya kerja(X1), kompensasi(X2) terhadap variable antara(terikat) yaitu kinerja.

Uji Parsial (Uji t-statistik)

Tabel 4.17. Hasil Uji t-statistik

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.187	2.098		.000
	Budaya kerja	.345	.106	.442	.002
	Kompensasi	.071	.099	.098	.473

Dependent Variable: KINERJA

Hipotesis yang diajukan adalah :

H₀ : $\beta_1 = 0$ (budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai staff administrasi UST Yogyakarta)

H₁ : $\beta_1 < 0$ (budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pegawai staff administrasi UST Yogyakarta)

Dari hasil regresi diperoleh Signifikansi budaya organisasi sebesar 0,002 lebih kecil dari α 5% atau 0,05 maka menolak H₀ atau menerima H₁, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai staff administrasi UST Yogyakarta.

Hipotesis yang diajukan adalah :

H₀ : $\beta_2 = 0$ (Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai staff administrasi UST Yogyakarta)

H₁ : $\beta_2 > 0$ (Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai staff administrasi UST Yogyakarta)

Dari hasil regresi diperoleh Signifikansi kompensasi sebesar 0,473 lebih besar dari α 5% atau 0,05 maka menerima H_0 atau menolak H_1 , artinya variabel kompensasi tidak signifikan dan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai staff administrasi UST Yogyakarta.

Koefisien Determinasi (R^2) dan uji F

Tabel 4.16. Hasil koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 ^a	.253	.228	2.01605

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari output model summary, dihasilkan nilai koefisien determinasi (R Square) 0,496, yaitu hasil pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R. Besarnya angka koefisien determinasi (R-Square) 0,492 atau sama dengan 49,2 % yang mengandung arti bahwa budaya organisasi (X1), kompensasi (X2) berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 49,2% sedangkan sisanya ($100\% - 49,2\% = 50,8\%$) dipengaruhi variabel lain diluar dari regresi ini. Hasil olah data menyatakan bahwa Sig. F- statistik sebesar 0.000 dan $< \alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel dependen yaitu budaya kerja, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai staff administrasi UST Yogyakarta

Tabel : 4.18 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.270	2	40.635	9.998	.000 ^b
	Residual	239.802	59	4.064		
	Total	321.072	61			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya organisasi

Pengambilan keputusan berdasarkan taraf signifikan 5% yaitu :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($P < 0.05$) maka H_0 diterima, artinya semua variabel independen (Budaya organisasi, Kompensasi) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja)

Dalam analisis ini uji F dilakukan pada tingkat 95% atau signifikan 5% dengan derajat kebebasan pembilang K-1, yaitu 3 dan derajat kebebasan penyebut n-k-1, atau ditulis dengan $df = 62 - 3 - 1 = 58$

Dari hasil pengolahan data diatas diketahui bahwa F_{hitung} adalah 9,998. Dengan nilai yang signifikan sebesar 0,000 dan nilai F_{tabel} adalah 3,16. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel budaya organisasi, kompensasi (Independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja pegawai).

Pembahasan

Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil uji t di tabel 4.17 untuk variabel budaya organisasi dihasilkan $t = 0,002$ (positif) dengan nilai signifikan sebesar 0,002 yang berarti $0,002 < 0,05$ maka nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh secara signifikan variabel

budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana sebuah teori, penyebab utama yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Mayoritas pegawai staff administrasi UST Yogyakarta memiliki budaya organisasi yang tinggi. Diantaranya memiliki Keahlian interpersonal, seperti memiliki sifat sopan, berpenampilan rapi, bisa bekerja sama, memiliki emosi yang stabil dan sabar; b) Inisiatif, seperti dedikasi terhadap lembaga tinggi, teliti dan akurat dalam melaksanakan pekerjaan, mampu beradaptasi terhadap lingkungan, serta ambisius untuk mencapai kinerja yang baik; dan dapat diandalkan, seperti mengikuti petunjuk dari atasan, mematuhi aturan, dapat dipercaya dalam melakukan pekerjaan, datang tepat waktu, dan jujur. Diharapkan dengan dimilikinya etos kerja yang tinggi, tingkat kinerja setiap karyawan juga semakin meningkat dibuktikan dengan produktivitas yang tinggi setiap harinya.

Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.17 untuk variabel kompensasi diperoleh $t = 0,473$ (negatif) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti $0,000 > 0,05$ maka nilai tersebut tidak signifikan, membuktikan H_0 diterima yang berarti bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja adalah sebagai faktor lain dalam patokan suatu peningkatan kinerja karyawan. Selebihnya apabila adanya kenaikan kompensasi, hal tersebut merupakan penghargaan atas kebijakan dari instansi. Karena belum tentu, adanya kenaikan kompensasi membuat kinerja karyawan meningkat.

Pengaruh Budaya organisasi, Kompensasi terhadap Kinerja Staff Administrasi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.

Hasil koefisien determinasi yang menunjukkan indikator budaya kerja dan kompensasi hanya berpengaruh sebesar 22,8% terhadap kinerja staff administrasi pegawai UST Yogyakarta. Untuk itu diperlukan 77,2% variabel lain yang memperkuat hasil kinerja karyawan. Hasil pengujian secara bersama-sama variabel budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai staf administrasi yang positif signifikan dengan nilai f hitung 9,998. Lebih besar dari f tabel 3,16 dengan hasil signifikan 0,000. Budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai staf administrasi UST Yogyakarta.

Hal ini menunjukkan apabila budaya organisasi dan kompensasi di tingkatkan secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 49,2% sedangkan sisanya sebesar 50,8% dipengaruhi faktor lainnya seperti kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi antar rekan kerja dan komitmen organisasi memiliki peranan yang cukup penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai staf administrasi UST Yogyakarta yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai staff administrasi UST Yogyakarta. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa :

Budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai, besarnya koefisien regresi budaya organisasi yaitu 0,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena signifikansi $0,002 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat didukung.

Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, besarnya koefisien regresi kompensasi yaitu 0,473 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut tidak signifikan karena signifikansi $0,000 > 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari penelitian ini menggunakan Uji Validitas dan Realibilitas yang keduanya Valid dan Reability. Kemudian Uji Asumsi Klasik yang hasilnya tidak mengandung masalah pada uji Normalitas, Heterokedastisitas, dan Autokorelasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan adalah:

Bagi pegawai staff administrasi UST Yogyakarta.

Hasil temuan mengukur bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu pegawai staff administrasi UST Yogyakarta harus meningkatkan dan mempertahankan pelaksanaan budaya organisasi dengan indikator, sikap yang sopan, penampilan rapi, bisa bekerja sama, emosi yang stabil, sabar dan rendah hati, selalu mempunyai ide-ide yang baru, dedikasi terhadap lembaga tinggi, teliti dan akurat dalam melaksanakan pekerjaan, mampu beradaptasi terhadap lingkungan, ambisius untuk mencapai kinerja yang baik, mengikuti petunjuk dari atasan, mematuhi peraturan yang berlaku, dapat dipercaya, datang tepat waktu serta berperilaku jujur. Dengan melaksanakan indikator tersebut kinerja pegawai staff administrasi UST Yogyakarta akan meningkat.

Hasil temuan mengukur bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, akan tetapi UST Yogyakarta harus terus mempertahankan pelaksanaan kompensasi dengan indikator, gaji diberikan selalu tepat waktu, penetapan gaji pokok sesuai masa kerja dan posisi adil dan terbuka, pemberian insentif sesuai dengan pengorbanan, tunjangan yang sesuai dengan harapan serta fasilitas lengkap dan memadai. Dengan melaksanakan indikator tersebut maka kinerja pegawai staff administrasi UST Yogyakarta akan terus meningkat. Bagi penelitian ke depan, hasil temuan penelitian menyatakan indikator budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai UST Yogyakarta hanya 22,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Alex S. Nitisemito, 2008. *Manajemen Personalia*. Gholia Indonesia, Jakarta.
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. 2003, *Human Resource Management* (An Experimental Approach International Edition). Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Boatwright, J. R. dan Slate, J. R., *Work Ethic Measurement of Vocational Students in Georgia*. Journal of Vocational Education Research. vol.25 (4).2000.<http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVER/v25n4/boatwright.html>.
- Dessler, Gary, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Terjemahan. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan ketujuh*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irawan, Prasetya, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA LAN Press.

- Jansen H. Sinamo. 2002, *8 Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Institut Darma Mahardika.
- Kismono, Gugup. 2011, *Manajemen Bisnis*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan pertama*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Moekijat, 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Moekijat. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan*. Mandar Maju, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi kedua*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J, 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE.
- Sugiyono. 2013, *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Suyadi Prawirosentono. 2000, *Kebijakan Kinerja Karyawan, edisi pertama*. BPFE, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama

