

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen
Peminatan :
Manajemen Sumber Daya Manusia**



**Diajukan Oleh :
EVAN SAKTI HERAWAN
NIM : 2121100068**

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN
JUNI 2024**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA**

DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo)

Diajukan Oleh :

EVAN SAKTI HERAWAN

NIM : 2121100068

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan penguji
skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi

Universitas Widya Dharma Klaten

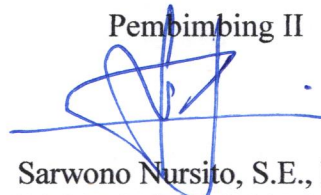
Pada tanggal 9 Juli 2024

Pembimbing I



Dr. H. Arif Julianto SN, S.E., M.Si
NIK. 690 301 250

Pembimbing II



Sarwono Nursito, S.E., M.Sc.
NIP. 690 301 25019761215 200501 1 001

Mengetahui,

Ketua Prodi. Manajemen



Dr. Hj. Anis Marjukah, S.E., M.M.
NIK. 690 994 143

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**
(Studi pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo)

Diajukan oleh :

EVAN SAKTI HERAWAN

NIM : 2121100068

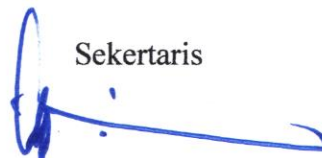
Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma
dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen
Pada tanggal.....*9 Juli 2024*.....

Ketua



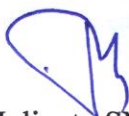
Dr. Hj. Anis Marjukah, S.E., M.M.,
NIK. 690 994 143

Sekretaris



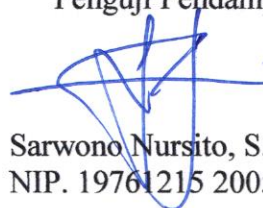
Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.
NIK. 690 208 290

Penguji Utama



Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si
NIK. 690 301 250

Penguji Pendamping



Sarwono Nursito, S.E., M.Sc.
NIP. 19761215 200501 1 001

Disahkan

Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi



[Signature]
Dr. H. Arif Julianto SN., SE., M.Si
NIK. 690 301 250

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Evan Sakti Herawan
NIM : 2121100068
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Psikologi
Judul skripsi : Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul di atas adalah benar-benar asli karya tulis saya, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi dan disebutkan dalam sumber kutipan atau daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Klaten, Juni 2024

Yang membuat pernyataan,



Evan Sakti Herawan

MOTTO

“Kesabaran adalah kunci kemenangan.”

(Ali bin Abi Thalib)

“Jangan engkau bersedih, sesungguhnya Allah bersama kita.”

(QS. At Taubah 40)

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain.”

(Imam Syafi'i)

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku yang selalu memberikan supportnya
2. Istri dan anak-anak ku
3. Untuk Bapak/Ibu Dosen terima kasih atas bimbingannya
4. Teman-teman satu kelas manajemen malam, Terima kasih banyak untuk bantuan dan kerja samanya selama ini, serta semua pihak yang sudah membantu selama penyelesaian Skripsi ini
5. Almamater terhebatku. Yang selama ini mengajarkan ku ilmu yang bermanfaat bagi kehidupanku. Semoga ilmu yang saya dapat bermanfaat untuk saya sendiri dan semoga bermanfaat untuk semua orang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo)”

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari masih banyak sekali kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengharap saran dan kritik yang membangun dari para pembaca untuk penyempurnakan skripsi ini.

Dengan selesainya skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih yang banyak kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan sekaligus pembimbing pertama, yang telah sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Ibu Dr. Hj. Anis Marjukah, S.E, M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten atas segala ijin dan dukungannya

4. Bapak Sarwono Nursito, S.E., , M.Sc. selaku pembimbing kedua, yang dengan sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
5. Seluruh Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan dan koreksi skripsi ini
6. Rekan-rekan mahasiswa Manajemen angkatan 2020 Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu dosen di Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Klaten, Juni 2024

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Alasan Pemilihan Judul	5
C. Penegasan Judul	5
D. Pembatasan Masalah	6
E. Perumusan Masalah	6
F. Tujuan Penelitian	8
G. Manfaat Penelitian	8
H. Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
B. Budaya Organisasi	13
C. Kompensasi	20

	D. Motivasi Kerja.....	28
	E. Kinerja	33
	F. Penelitian Terdahulu	40
	G. Rerangka Pemikiran	41
	H. Hipotesis	42
BAB III	METODE PENELITIAN	44
	A. Variabel Penelitian.....	44
	B. Sumber Data	45
	C. Metode Pengumpulan Data.....	45
	D. Populasi dan Sampel	47
	E. Skala Pengukuran Variabel	47
	F. Uji Instrumen Penelitian	48
	G. Alat Analisis Data	50
	H. Teknik Analisis Data	50
	I. Gambaran Umum Obyek Penelitian	54
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	61
	A. Deskripsi Data Responden.....	61
	B. Deskripsi Variabel Penelitian	65
	C Uji Instrumen Penelitian.....	71
	D. Analisis Data.....	75
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	93
	A. Simpulan.....	93
	B. Saran.....	97
	DAFTAR PUSTAKA	99

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Deskripsi Responden berdasarkan jenis kelamin	62
Tabel 4.2 Deskripsi Responden berdasarkan usia	62
Tabel 4.3 Deskripsi Responden berdasarkan pendidikan	63
Tabel 4.4 Deskripsi Responden berdasarkan masa kerja	64
Tabel 4.5 Deskripsi Responden berdasarkan status perkawinan	65
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden mengenai budaya organisasi	66
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden mengenai kompensasi	67
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden mengenai motivasi kerja.....	69
Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden mengenai kinerja karyawan	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	73
Tabel.4.11 Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4.12 Hasil Regresi Linier Berganda Model 1	76
Tabel 4.13 Hasil Regresi Linier Berganda Model 2	78
Tabel 4.14 Hasil Uji t Model 1	80
Tabel 4.15 Hasil Uji t Model 2	80
Tabel 4.16 Hasil Uji F Model 1	89
Tabel 4.17 Hasil Uji F Model 2	90
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 1	91
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 2	91

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Rerangka Pemikiran	42

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Budaya Organisasi (X_1)
- Lampiran 3 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kompensasi (X_2)
- Lampiran 4 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Motivasia (Z)
- Lampiran 5 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Model 1
- Lampiran 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Model 2
- Lampiran 8 Reliability Statistik Per Variabel
- Lampiran 9 Correlations Per Variabel
- Lampiran 10 Tabel R, T, F

ABSTRAK

Nama : **EVAN SAKTI HERAWAN** NIM : **2121100068** Skripsi dengan judul: **“ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**(Studi pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo) Fakultas Ekonomi dan Psikologi Program Studi Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten 2024.

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo, 2) untuk mmenguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo, 3) untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo, 4) untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo, 5) untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo, 6) untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo, 7) untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo

Teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas : Budaya organisasi (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi kerja (Z) serta variabel terikat (Y) : kinerja pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Dari hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai karena t hitung motivasi kerja = 2,0810, untuk t hitung budaya organisasi terhadap motivasi =4,6271 hasil tersebut berada di atas taraf signifikansi 5 % (0,05) dan lebih besar dari t tabel 1,988, Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi : 1) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, 2) ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja keduanya terbukti. Sedangkankompensasi tidak terbukti karena t hitung =0,642 lebih kecil dari t tabel1,988.

Kata kunci: *budaya organisasi kompensasi, motivasai kerja dan kinerja pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi/lembaga pemerintah ditunjang oleh beberapa faktor, diantaranya peranan sumber daya manusia, oleh karenanya suatu organisasi harus memahami perilaku dari pegawainya. Hal ini disebabkan pegawai merupakan penggerak utama dalam organisasi, sehingga harus mendapatkan perhatian yang lebih serius (Hasibuan, 2014).

Kondisi demikian setiap unsur manajemen berperan penting guna mengorganisasikan dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki sehingga mampu menahan tekanan dan ancaman dari lingkungan yang setiap saat berubah sampai serendah mungkin sehingga dapat memperlancar proses pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Mengingat bahwa sumber daya yang tersedia adalah terbatas, maka salah satu aspek penting di dalam meningkatkan kemampuan serta pemanfaatan sumber-sumber yang relative terbatas adalah menggunakan sumber-sumber tersebut seefisien mungkin. Sebetulnya banyak masalah yang harus diatasi untuk mencapai peningkatan kinerja, karena itu proses peningkatan kinerja ini tidak dapat dipandang ringan. Faktor manusia tidak dapat diabaikan begitu saja karena faktor manusia memegang peranan penting.

Tercapainya tujuan suatu organisasi/lembaga organisasi dapat tercermin pada keterkaitan yang harmonis antara subsistem-subsistem

yang ada dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri. Perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang mempunyai keahlian, kecakapan dan keterampilan tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja giat dan memiliki integritas tinggi bagi organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas. Entah aktivitas tersebut adalah berjam-jam latihan intensif sebelum konser atau melaksanakan kewajiban kerja seefisien dan seefektif mungkin, kinerja adalah apa yang harus dihasilkan dari aktivitas tersebut (Robbins dan Coulter, 2010). Organisasi/lembaga pemerintah pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan dan tujuan organisasi, maka dibutuhkan individu yang memiliki kinerja yang setinggi-tingginya. Rivai dan Sagala (2013) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Amstrong dan Baron (2008) ada beberapa faktor yang dapat memicu pegawai untuk memiliki kinerja yang baik antara lain tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, kepemimpinan, kepercayaan tim, kompensasi, dan budaya organisasi. Dalam penelitian ini akan difokuskan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Mencapai kinerja yang diinginkan organisasi/lembaga pemerintah, maka pegawai harus memiliki kesadaran dan kesenangan untuk melakukan pekerjaannya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien, oleh karena itu setiap pegawai harus memiliki motivasi yang kuat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi adalah proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan (Robbins dan Coulter, 2010). Menurut Rivai dan Sagala (2013) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah dorongan psikologi yang mengarahkan seseorang menuju satu tujuan (Simamora, 2006). Organisasi/lembaga pemerintah dituntut untuk menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat pegawai merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga dapat menjaga motivasi mereka tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi organisasi.

Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja menurut Handoko (2008) adalah dengan menerapkan sistem kompensasi. Handoko (2008) mengatakan kompensasi adalah setiap bentuk upah atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawai dan timbul dari pekerjaan pegawai tersebut. Untuk mendapatkan kompensasi, pekerjaan yang dikerjakan pegawai harus relevan sehingga kontribusi yang diberikan bertujuan untuk

mewujudkan tujuan perusahaan. Simamora (2006) menuturkan salah satu karakteristik yang harus dimiliki sistem kompensasi adalah kemampuannya untuk memotivasi pegawai untuk berkinerja lebih baik dimasa yang akan datang.

Dipengaruhi oleh motivasi serta kompensasi, masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi sendiri diartikan oleh Robbins dan Judge (2011) adalah sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Jika seorang pegawai melihat nilai-nilai dan sistem makna tersebut sebagai suatu hal yang berharga dan mengerjakan nilai-nilai dan sistem tersebut, maka dukungan perilaku ini akan menjadi dasar kesediaan seseorang untuk melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Dari pengertian tersebut dapat terlihat bahwa budaya organisasi mampu memberi energi, arahan, dan motivasi keberlanjutan kepada pegawai untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi/lembaga pemerintah yang akan meningkatkan kinerja pula.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening (studi pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo).**

B. Alasan Pemilihan Judul

Penulis, dalam penelitian ini mempunyai beberapa alasan dalam pengambilan judul antara lain :

1. Alasan Obyektif
 - a. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah salah satunya kompensasi kerja.
 - a. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan serta informasi tentang budaya organisasi , kompensasi kerja, kinerja dan motivasi kerja.
2. Alasan Subjektif
 - a. Menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi/lembaga pemerintah.
 - b. Penulis merasa tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

C. Penegasan Judul

Menghindari kesalah pahaman tentang pengambilan judul di atas, maka penulis memberikan penegasan judul sebagai berikut :

1. Budaya organisasi adalah sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins dan Judge, 2011)
2. Kompensasi kerja adalah suatu cara department personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dengan memberikan segala sesuatu sebagai balas jasa kepada karyawan (Handoko, 2008).

3. Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan sesuatu yang tidak terlihat, yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu berperilaku dalam mencapai tujuan (Rivai dan Sagala, 2013).
4. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013).

D. Pembatasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini dibuat agar penelitian ini tidak menyimpang dari arah dan sasaran penelitian, serta dapat mengetahui sejauh mana hasil penelitian dapat dimanfaatkan. Batasan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diteliti melalui variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja.
2. Tempat penelitian Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo.
3. Penelitian ini dibatasi hanya untuk pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo.

E. Perumusan Masalah

Organisasi/lembaga pemerintah memfokuskan tercapainya tujuan suatu organisasi, untuk itu suatu organisasi juga harus bisa menghadapi perubahan lingkungan yang cepat agar tetap dapat bertahan dalam persaingan pasar yang semakin ketat. Adanya sumber daya manusia

yang berkualitas dan memiliki kompetensi sudah menjadi suatu keharusan agar organisasi/lembaga pemerintah dapat memiliki kinerja yang lebih baik. Menurut beberapa pandangan motivasi kerja, kompensasi kerja, serta budaya organisasi diyakini berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi/lembaga pemerintah.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Klaten?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo?
5. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo?
6. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo?
7. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo?

F. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji sesuatu pendapat yang benar dan nyata pada objek yang diteliti.

Namun secara spesifikasi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo.
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo.
4. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo.
5. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo.
6. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo.
7. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo.

G. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan budaya organisasi, kompensasi kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

H. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan berisi latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

Bab II : Tinjauan Pustaka Bab ini menguraikan tentang pengertian manajemen sumberdaya manusia, budaya organisasi, kompensasi kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai serta penelitian terdahulu dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian berisi tentang metode-metode yang dilakukan dalam penelitian serta gambaran umum perusahaan.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan dalam bab ini akan dibahas metode analisis data serta pembahasannya.

Bab V : Simpulan dan Saran, berisi simpulan dari keseluruhan bab skripsi yang ada beserta saran-sarannya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel budaya organisasi, kompensasi melalui motivasi kerja sebagai intervening terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 80 orang Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja yang paling dominan. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh negatif
2. Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, dengan budaya organisasi yang paling dominan.
3. Dari hasil uji t dengan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk $X_1 = -0,528$, dan $X_2 = 0,642$ dan $Z = 2,081$, dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5%. Untuk X_1 , t hitung sebesar $-0,528 < t$ tabel sebesar 1,988 Dengan demikian budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa

hipotesis penelitian yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak terbukti. Untuk X_2 , t hitung sebesar $0,642 < t$ tabel sebesar 1,988. Dengan demikian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan kompensasi dengan kinerja karyawan tidak terbukti, untuk $Z t$ hitung sebesar $2,081 > t$ tabel sebesar 1,988. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja dengan kinerja karyawan terbukti

4. Dari hasil uji t budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi diperoleh pengaruh langsung yang diberikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar -0,170, sedangkan pengaruh tidak langsung budaya organisasi melalui kinerja karyawan terhadap motivasi yaitu $0,946 \times 0,675 = 0,639$. Maka pengaruh total yang diberikan budaya organisasi terhadap motivasi adalah yaitu $-0,170 + 0,639 = 0,469$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar -0,170, dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,639, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung budaya organisasi melalui kinerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

5. Dari hasil uji t kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi Pengaruh langsung yang diberikan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,064, sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi melalui kinerja karyawan terhadap motivasi yaitu $0,046 \times 0,675 = 0,031$. Maka pengaruh total yang diberikan kompensasi terhadap motivasi adalah yaitu $0,064 + 0,031 = 0,095$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar - 0,064, dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,095, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompensasi melalui kinerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan serta dampaknya terhadap motivasi kerja dapat diterima.
6. Dari hasil uji t dengan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk $X_1 = 27,357$ $X_2 = 0,184$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5%. Untuk X_1 , t hitung sebesar $27,357 > t$ tabel sebesar 1,988. Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja BPS Kabupaten Sukoharjo terbukti. Untuk X_2 , t hitung $0,184 < t$ tabel sebesar 1,988. Dengan demikian kompensasi tidak berpengaruh

terhadap motivasi kerja. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan kompensasi dengan motivasi kerja tidak terbukti.

7. Dari perhitungan uji F didapatkan F hitung sebesar 10,007 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi F hitung lebih kecil dari signifikansi 0,05. Untuk itu F hitung 10,007 > dari F tabel 2,72 sehingga H₀ di tolak. Jadi hipotesis diterima maka dinyatakan variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Dari perhitungan F didapatkan F hitung sebesar 12,936 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi F hitung lebih kecil dari signifikansi 0,05. Untuk F hitung 390,259 > dari F tabel 3,11 sehingga H₀ di tolak. Jadi hipotesis diterima maka dinyatakan variabel budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.
9. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R²) yang diperoleh sebesar 0,255 Hal ini berarti 25,50% kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya yaitu 74,50% kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

10. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R^2) yang diperoleh sebesar 0,908. Hal ini berarti 90,28% kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya yaitu 9,20% kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, adapun saran untuk Badan Pusat Statistik yaitu

1. Pimpinan BPS Kabupaten Sukoharjo

Pimpinan disarankan untuk lebih memperhatikan sistem pemberian kompensasi, pemberian kompensasi harus diatur dengan sebaik-baiknya. Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risikopekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsisten. Adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan terciptanya suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

2. Budaya organisasi merupakan komponen yang penting dalam sebuah perusahaan/instansi karena merupakan nilai-nilai, asumsi, keyakinan serta simbol – simbol yang menjadi perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya yang apabila karyawannya mempercayai dan menerapkan budaya tersebut akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Budaya organisasi yang kondusif dan menyenangkan dapat menjadi kekuatan yang mampu mengarahkan perilaku karyawan pada pencapaian tujuan organisasi. Semakin melekat budaya organisasi terhadap seluruh karyawan, maka dapat dikatakan penerapan budaya organisasi telah berhasil. Budaya organisasi yang kondusif akan mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang

3. Peneliti Selanjutnya

Sebaiknya peneliti yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya selain variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lainnya erta menambah jumlah reponden.yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Augusty Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2006
- Amstrong, Michael dan Angela Baron. (2008). *Performance Management, London: Institute of Personal dan Development.*
- A Pearce II Jhon.Richard B. Robinson Jr.(2013).*Manajemen Strategis : Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian*, Terj. Nia Pramita Sari.Jakarta : Salemba Empat.
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Abdul Hameed, (2014). *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector Pakistan)*,Skripsi, Universitas Negeri Surakarta.
- Barney, J. B. 1991. *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. Journal of Management*. 17: 99-120
- Bernardin & Russel. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Barthos, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen sumber daya manusia, Jilid II*, Jakarta: PT. Indeks
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Edgar. H. Schein, 2004. *Organizational Culture and Leadership*,Third Edition.Jossey Bass, San Fransisco
- Erlin Unia Pratiwi. 2020. Analisis Pengaruh Budaya Organisas, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Sakti Semarang (NSS). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Flippo, E. 2008. *Manajemen Personalialia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Fakhar Shahzad, (2012). *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector Pakistan)*, Skripsi.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnul Hatimah. P .2019 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nahrul Arbah Makassar. *Skripsi*. UIN Alaudin Makasar.
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Indah Noviyanti. 2023, Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Assalaam Hypermarket Kartasura) *Skripsi*. UIN Raden Mas Said Surakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2011. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional :Konsep dan Aplikasi*.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- M. Chusni Mubarroq. 2021, Analisis Pengaruh Budaya Organisas, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Sakti Semarang (NSS). *Skripsi*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- Noor, J. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rivai, V. & Sagala (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teor Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2010. *Manajemen Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. –Ed.10, Cet13-*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P., Judge, dan Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana
- T Hani Handoko. 1999. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF E Tim Penyusun LP Maari
- Uma Sekaran, 2006, *Research Methods For Business*, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Wallach (1983) dan Hood and Koberg (1992) : *berpendapat tentang tiga budaya organisasi*