BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Setting Penelitian

1. Sejarah PT Panca Teknik

Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2005 dibentuk oleh lima anggota tim sukses yaitu terdiri dari Antonius Taek sebagai penggagas, H. Fahmily selaku pengurusan izin dan perpajakan, H. Wiyarta sebagai kepala bengkel divisi otomotif, H. Suradi sebagai kepala bengkel divide produksi, dan H. Sarifudin (sebagai penyedia tempat). Dari lima anggota tim sukses tersebut terbentuklah perusahaan yang beralamat di Jl. A. Yani KM. 12,700 Gambut, kabupaten Banjar dengan memakai nama Panca Teknik karena melambangkan pendirinya yang berjumlah 5 orang.

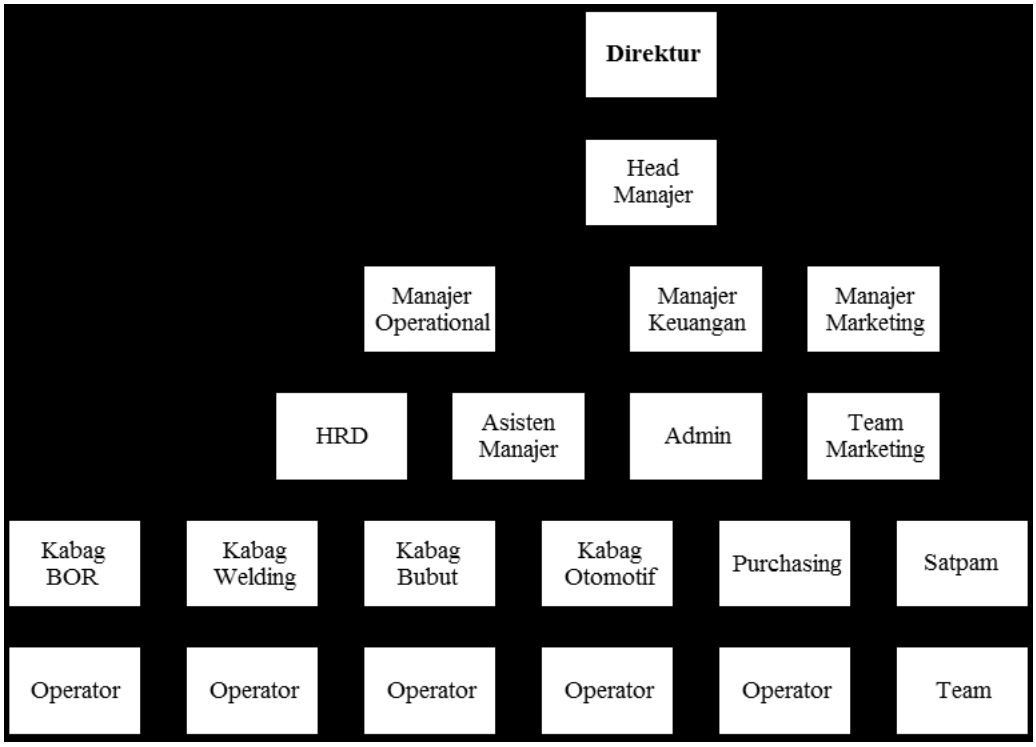
Panca Teknik sendiri merupakan kantor pusat dari Panca Group yang bergerak dalam bidang jasa perbaikan, perbengkelan dan pengadaan, industri, perkebunan, pertambangan, angkutan darat dan air, serta konstruksi. Dengan keahliannya masing-masing mereka berjuangan dan berusaha mereka untuk memajukan perusahaan agar berkembang secara pesat sehingga dapat membuahkan hasil yang baik dengan membuka cabang di berbagai daerah seperti PT. Panca Teknik Tanjung yang beralamatkan di Jl. A. Yani Km. 215 Laburan Tanta, Tabalong.

Selanjutnya PT. Panca Teknik Binuang yang berlamat di Jl. A. Yani Km. 94. Tatakan, Tapin Selatan. Kemudian PT Panca Teknik Batu Kajang yang beralamatkan di Jl. A. Yani Km. 8 Baju Kajang. Terakhir PT. Panca Teknik Balikpapan yang beralamatkan di Jl. Mulawarman No. 45 Manggar, Balikpapan Timur. Kemudian pada tahun 2011 lahirlah anak perusahaan yang bernama Bintang Mulia Teknik yang beralamatkan di Jl. A. Yani Km. 16 Gambut, Banjar. Lalu pada tahun 2019 berdiri kembali 1 perusahaan di bidang comvreor dan pubrikasi dengan nama Panca Proyek.

2. Visi dan Misi

Panca Teknik mempunyai visi perusahaan yaitu Panca Teknik adalah mitra terpercaya dalam industri jasa fabrikasi dan repair. Kemudian Panca Tehnik juga memiliki misi yaitu Menempatkan kepuasan klien sebagai komitmen utama, Menempatkan mitra kerja sebagai bagian integral dari tim kerja, Memiliki sumber daya manusia yang profesional, berintegritas tinggi serta berorientasi kepada peningkatan secara terus-menerus, Memperluas peluang usaha melalui pengembangan jejaring profesi, dan Memberikan nilai tambah bagi para pemegang saham.

3. Struktur Organsiasi PT Panca Teknik



Gambar 5.1 Struktur Organisasi PT Panca Teknik

5.1.2 Hasil Uji Angket

Uji validitas dan reliabilitas angket dilakukan sebelum melakukan penelitian. Hasil uji validitas dan reliabilitas angket penelitian ini dijelaskan sebagai berikut.

5.1.2.1 Uji Validitas

1. Kompensasi

Tabel 5.1

Hasil Uji Validitas Angket Kompensasi

No.	Item	r hitung	Validitas
1.	X1.1	0,639	Valid
2.	X1.2	0,612	Valid
3.	X1.3	0,463	Valid
4.	X1.4	0,596	Valid

5.	X1.5	0,473	Valid
6.	X1.6	0,605	Valid

Diolah peneliti, 2024

Validitas item angket ditentukan nilai r hitung. Jika nilai r hitung > r tabel maka item angket valid. Pada penelitian ini r hitung dengan n = 25 sebesar 0,396. Tabel hasil uji angket kompensasi di atas menunjukkan bahwa item X1.1 sampai dengan item X1.6 memiliki nilai r hitung > 0,396. Dengan demikian semua item angket kompensasi ini valid.

2. Komitmen Organisasi

Tabel 5.2

Hasil Uji Validitas Angket Komitmen Organisasi

No.	Item	r hitung	Validitas
1.	X2.1	0,652	Valid
2.	X2.2	0,680	Valid
3.	X2.3	0,626	Valid
4.	X2.4	0,521	Valid
5.	X2.5	0,400	Valid
6.	X2.6	0,609	Valid

Diolah peneliti, 2024

Tabel hasil uji angket komitmen organisasi di atas menunjukkan bahwa item X2.1 sampai dengan item X2.6 memiliki nilai r hitung > 0,396. Dengan demikian semua item angket komitmen organisasi ini valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

3. Budaya Organisasi

Tabel 5.3 Hasil Uji Validitas Angket Budaya Organisasi

No.	Item	r hitung	Validitas
1.	X3.1	0,567	Valid
2.	X3.2	0,636	Valid
3.	X3.3	0,471	Valid
4.	X3.4	0,549	Valid

5.	X3.5	0,576	Valid
6.	X3.6	0,536	Valid
7.	X3.7	0,471	Valid
8.	X3.8	0,549	Valid
9.	X3.9	0,576	Valid
10.	X3.10	0,536	Valid

Diolah peneliti, 2024

Tabel hasil uji angket budaya organisasi di atas menunjukkan bahwa item X3.1 sampai dengan item X3.10 memiliki nilai r hitung > 0,396. Dengan demikian semua item angket budaya organisasi ini valid dan dapat digunakan mengumpulkan data penelitian.

4. Kinerja

Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas Angket Kinerja

No.	Item	r hitung	Validitas
1.	Y1	0547	Valid
2.	Y2	0,543	Valid
3.	Y3	0,513	Valid
4.	Y4	0,492	Valid
5.	Y5	0,535	Valid
6.	Y6	0,450	Valid
7.	Y7	0,570	Valid
8.	Y8	0,655	Valid
9.	Y9	0,518	Valid
10.	Y10	0,518	Valid

Diolah peneliti, 2024

Tabel hasil uji angket kinerja di atas menunjukkan bahwa item Y1 sampai dengan item Y.10 memiliki nilai r hitung > 0,396. Dengan demikian semua item angket kinerjaini valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

5.1.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5.5

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabelitas
1.	Kompensasi	0,794	Reliabel
2.	Komitmen Organisasi	0,817	Reliabel
3.	Budaya Organisasi	0,845	Reliabel
4.	Kinerja	0,828	Reliabel

Diolah peneliti, 2024

Reliabilitas angket penelitian ditentukan nilai Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha > r hitung = 0,6 maka angket dinyatakan reliabel. Jika Cronbach's Alpha < r hitung = 0,6 maka angket dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabelitas penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha angket kompensasi mencapai 0,794. Nilai Cronbach's Alpha angket komitmen organisasi 0,817. Nilai Cronbach's Alpha angket budaya organisasi mencapai 0,845. Nilai Cronbach's Alpha angket kinerja mencapai 0,828. Semua nilai Cronbach's Alpha angket penelitian ini > 0,6 sehingga reliabel dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

5.1.3 Hasil Analisis Deskripsi

5.1.3.1 Kinerja

Tabel 5.6

Hasil Analisis Deskripsi Kinerja

No	Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Penyelesaian pekerjaan dengan baik	-	-	3	7,5	4	10	12	30	21	52.5
2.	Pelaksanaan tugas dengan baik	-	-	-	-	4	10	10	25	26	65
3.	Prosedur kerja	-	-	-	-	10	25	16	40	14	35

4.	Standar kerja	-	-	-	-	-	-	18	45	22	55
5.	Hadir di tempat kerja tepat waktu	-	-	-	-	8	20	21	52.5	11	27,5
6.	Hadir dalam kegiatan penting terkait pekerjaan, seperti pengarahan dan kordinasi	-	-	-	-	3	7,5	16	40	21	52,5
7.	Penyelesaian pekerjaan tepat waktu	-	-	-	-	9	22,5	21	52,5	10	25
8.	Penyelesaian tugas tepat waktu	-	-	-	-	4	10	5	12,5	31	77,5
9	Kerja sama dengan baik dalam bekerja	-	-	-	-	-	-	15	37,5	25	62,5
10	Kerja sama dengan baik dalam melaksanakan tugas	-	-	-	-	-	-	15	37,5	25	62,5

Sumber, Diolah peneliti 2024

Hasil analisis deskripsi kinerja menggambarkan bahwa responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik. Responden menjawab tidak setuju 3 orang (7,5%). Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 4 orang (10%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang (30%). Responden menjawab sangat sertuju berjumlah 21 orang (52,5%). Rata-rata responden menjawab 82,5% mampu mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju mampu menyelesai semua tugas dengan baik. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 4 orang (10%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang (25%). Responden menjawab sangat sertuju berjumlah 26 orang (65%). Rata-rata responden menjawab 90% mampu mengerjakan semua tugas dengan baik.

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju bekerja sesuai prosedur. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab

ragu-ragu 10 orang (25%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang (40%). Responden menjawab sangat sertuju berjumlah 14 orang (35%). Rata-rata responden menjawab 75% mampu mengerjakan semua tugas maupun pekerjaan sesuai prosedur.

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden tidak adan menjawab ragu-ragu. Responden menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang (45%). Responden menjawab sangat sertuju berjumlah 22 orang (55%). Rata-rata responden menjawab 100% bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju hadir di tempat kerja tepat waktu. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu 8 orang (20%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang (52,5%). Responden menjawab sangat sertuju berjumlah 11 orang (27,5%). Rata-rata responden menjawab 80% hadir di tempat kerja tepat waktu.

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju hadir dalam kegiatan penting terkait pekerjaan, seperti pengarahan dan kordinasi. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu 3 orang (7,5%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang (40%). Responden menjawab sangat sertuju berjumlah 21 orang (52,5%). Rata-rata responden menjawab 92,5% hadir dalam kegiatan penting terkait pekerjaan, seperti pengarahan dan kordinasi.

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju mampu menyelesai semua pekerjaan tepat waktu. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 9 orang (22,5%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang (52,5%). Responden menjawab sangat sertuju berjumlah 10 orang (25%). Rata-rata responden menjawab 77,5% mampu menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu.

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju mampu menyelesai semua tugas tepat waktu. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 4 orang (10%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang (12,5%). Responden menjawab sangat sertuju berjumlah 31 orang (77,5%). Rata-rata responden menjawab 90% mampu menyelesaikan semua tugas tepat waktu.

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju bekerja sama menyelesaikan pekerjaan. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden tidak adan menjawab ragu-ragu. Responden menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang (37,5%). Responden menjawab sangat sertuju berjumlah 25 orang (63,5%). Rata-rata responden menjawab 100% bekerja sama menyelesaikan pekerjaan.

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju bekerja sama menyelesaikan tugas. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden tidak adan menjawab ragu-ragu. Responden menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang (37,5%). Responden menjawab sangat sertuju berjumlah 25 orang (63.5%). Rata-rata responden menjawab 100% bekerja sama menyelesaikan tugas.

5.1.3.1 Kompensasi

Tabel 5.7

Hasil Analisis Deskripsi Kompensasi

No	Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Gaji sesuai pekerjaan	-	-	3	7,5	4	10	12	30	21	52,5
2.	Insentif sesuai hasil kerja	-	-	-	-	4	10	10	25	26	65
3.	Pemberian cuti	-	-	-	-	4	10	12	30	24	60
4.	Pemberian jam istirahat yang cukup	-	-	-	-	3	7,5	14	35	23	57,5
5.	Pemberian kesempatan rekreasi	-	-	-	-	10	25	17	42,5	13	32,5
6.	Pemberian asuransi untuk karyawan	-	-	-	-	1	2,5	20	50	19	47,5

Sumber, Diolah peneliti 2024

Tabel hasil analisis deskripsi kompensasi di atas menggambarkan bahwa responden tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju gaji dibayar sesuai pekerjaan yang ditetapkan perusahaan. Responden menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang (7,5%). Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 4 orang (10%). Responden menjawan setuju berjumlah 12 orang (30%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang (52,5%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju insentif dibayar sesuai hasil kerja. Responden tidak ada menjawab tidak setuju insentif dibayar sesuai hasil kerja. Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 4 orang (10%). Responden menjawab setuju berjumlah 10 orang (25%). Responden menjawab sangat setuju 26 orang (65%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju perusahaan memberikan cuti kepada karyawan. Responden tidak ada menjawab tidak setuju perusahaan memberikan cuti kepada karyawan. Responden menjawab ragu-ragu

berjumlah 4 orang (10%). Responden menjawab setuju berjumlah 12 orang (30%). Responden menjawab sangat setuju 24 orang (60%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup kepada karyawan. Responden tidak ada menjawab tidak setuju perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup. Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 3 orang (7,5%). Responden menjawab setuju berjumlah 14 orang (35%). Responden menjawab sangat setuju 23 orang (57,5%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju perusahaan memberikan kesempatan rekreasi kepada karyawan. Responden tidak ada menjawab tidak setuju perusahaan memberikan kesempatan rekreasi. Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 10 orang (15%). Responden menjawab setuju berjumlah 17 orang (42,5%). Responden menjawab sangat setuju 13 orang (32,5%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju perusahaan memberikan asuransi kepada karyawan. Responden tidak ada menjawab tidak setuju perusahaan memberikan asuransi. Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 1 orang (2,5%). Responden menjawab setuju berjumlah 20 orang (50%). Responden menjawab sangat setuju 19 orang (47,5%).

5.1.3.2 Komitmen Organisasi

Tabel 5.8

Hasil Analisis Deskripsi Komitmen organisasi

No	Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Bekerja sesuai harapan perusahaan	-	-	2	5	5	12,5	12	30	21	52,5
2.	Bersedia mematuhi ketentuan kerja	-	-	-	-	6	15	9	22,5	25	62,5
3.	Menjalankan pekerjaan sesuai arahan atasan	-	-	-	-	3	7,5	13	32,5	24	60
4.	Mendukung tujuan yang ditetapkan di tempat kerja	-	-	1	2,5	7	17,5	11	27,5	21	52,5
5.	Mengutamakan pekerjaan di tempat kerja	-	-	-	-	9	22,5	17	42,5	14	35
6.	Mengutamakan tugas di tempat kerja	-	-	-	-	-	-	18	45	22	55

Sumber, Diolah peneliti 2024

Hasil analisis deskripsi komitmen organisasi menggambarkan responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju bekerja sesuai harapan perusahaan. Responden menjawab tidak setuju 2 orang (5%). Responden menjawab ragu-ragu 5 orang (12,5%). Responden menjawab setuju berjumlah 12 orang (30%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang (52,5%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju bersedia mematuhi ketentuan perusahaan. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu 6 orang (15%). Responden menjawab setuju berjumlah 9 orang (22,5%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang (62,5%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju menjalankan tugas atau pekerjaan sesuai ketetapan perusahaan. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu 3 orang (7,5%). Responden menjawab

setuju berjumlah 13 orang (32,5%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang (60%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju mendukung tujuan perusahaan. Responden menjawab tidak setuju 1 orang (2,5%). Responden menjawab ragu-ragu 7 orang (72,5%). Responden menjawab setuju berjumlah 11 orang (27,5%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang (52,5%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju mengutamakan pekerjaan di tempat kerja. Responden tidak ada menjawab. Responden menjawab ragu-ragu 9 orang (22,5%). Responden menjawab setuju berjumlah 17 orang (27,5%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang (52,5%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju mengutamakan tugas di tempat kerja. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden tidak ada menjawab ragu-ragu. Responden menjawab setuju berjumlah 18 orang (45%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang (55%).

5.1.3.3 Budaya Organisasi

Tabel 5.9

Hasil Analisis Deskripsi Budaya Organisasi

No	Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	karyawan diberikan kebebasan berpendapat berkaitan dengan pekerjaan	-	-	1	2,5	5	12,5	16	40	18	45
2.	karyawan yang agresif diberikan dukungan dalam pekerjaan	-	-	-	-	10	25	16	40	14	35
3.	karyawan diberikan arahan tentang tujuan di perusahaan tempat bekerja	-	-	-	-	-	-	18	45	22	55
4.	karyawan dikondisikan untuk saling bekerja sama	-	-	-	-	2	5	18	45	20	50

	dalam bekerja										
5.	perusahaan mendukung karyawan untuk bekerja lebih baik	-	-	-	-	7	17,5	20	50	13	32,5
6.	perusahaan melakukan kontrol perilaku agar sesuai dengan ketentuan di tempat kerja	-	-	-	-	-	-	15	37,5	25	62,5
7.	karyawan merasa menjadi bagian dari kelompok dalam bekerja	-	-	-	-	-	-	15	37,5	25	62,5
8.	Imbalan belas jasa sesuai hasil kerja	-	-	-	-	2	5	17	42,5	21	52,5
9	karyawan diberikan kebebasan memberikan kritik untuk perbaikan hasil kerja	-	-	-	-	7	17,5	19	47,5	14	35
10	komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan benar-benar dijaga	-	-	-	-	2	5	10	25	28	70

Sumber, Diolah peneliti 2024

Hasil analisis deskripsi budaya organisasi menggambarkan responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju karyawan diberikan kebebasan berpendapat berkaitan dengan pekerjaan. Responden menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang (2,5). Responden menjawab ragu-ragu 5 orang (12,5%). Responden menjawab setuju berjumlah 16 orang (40%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang (45%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju karyawan yang agresif diberikan dukungan dalam pekerjaan. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu 10 orang (25%). Responden menjawab setuju berjumlah 16 orang (40%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang (35%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju karyawan diberikan arahan tentang tujuan di perusahaan tempat bekerja. Responden tidak ada

menjawab tidak setuju. Responden tidak ada menjawab ragu-ragu. Responden menjawab setuju berjumlah 18 orang (45%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang (55%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju karyawan dikondisikan untuk saling bekerja sama dalam bekerja. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu 2 orang (5%). Responden menjawab setuju berjumlah 18 orang (45%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang (50%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju perusahaan mendukung karyawan untuk bekerja lebih baik. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu 7 orang (17,5%). Responden menjawab setuju berjumlah 20 orang (50%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang (32,5%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju perusahaan melakukan kontrol perilaku agar sesuai dengan ketentuan di tempat kerja. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden tidak ada menjawab ragu-ragu. Responden menjawab setuju berjumlah 15 orang (37,5%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang (62,5%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju karyawan merasa menjadi bagian dari kelompok dalam bekerja. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden tidak ada menjawab ragu-ragu. Responden menjawab setuju berjumlah 15 orang (37,5%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang (62,5%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju imbalan belas jasa sesuai hasil kerja. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu 2 orang (5%). Responden menjawab setuju berjumlah 17 orang (42,5%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang (52,5%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju karyawan diberikan kebebasan memberikan kritik untuk perbaikan hasil kerja. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu 7 orang (17,5%). Responden menjawab setuju berjumlah 19 orang (47,5%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang (35%).

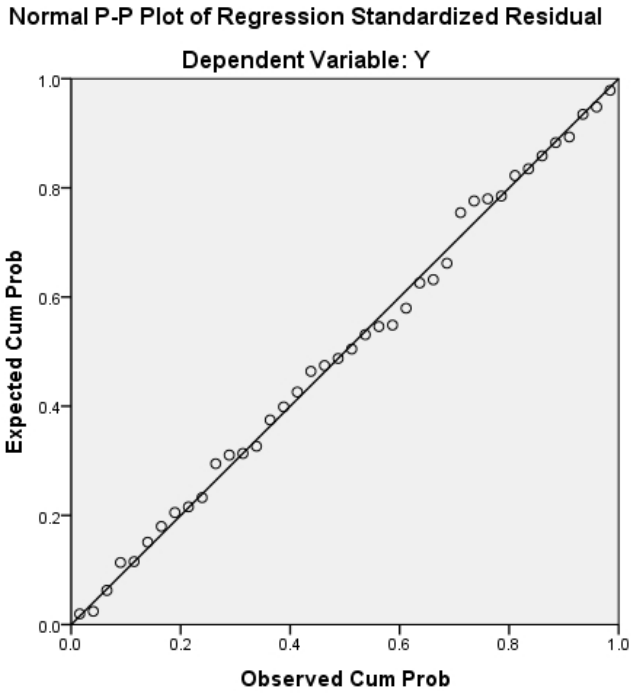
Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan benar-benar dijaga. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu 2 orang (5%). Responden menjawab setuju berjumlah 10 orang (25%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang (70%).

5.1.4 Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebelum analisis hasil regresi digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Usi asumsi penelitian ini dilakukan dengan uji normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas.

1. Normalitas

Normalitas data penelitian ini diuji dengan histogram hasil analisis regresi. Jika histogram itu bentuknya menyerupai lonceng, maka data penelitian dinyatakan berdistribusi normal dan pada diagram P-P Plot titik-titik pancar mengikuti garis lurus. *Out put* hasil analisis regresi bentuk lonceng dan pada diagram P-P Plot terdapat titik-titik yang mengikuti arus lurus menunjukkan data penelitian ini berdistribusi normal. Histogram yang menunjukkan garis lurus diikuti titik-titik hasil analisis regresi penelitian ini disajikan sebagai berikut.



2. Multikolinieritas

Tabel 5.10

Hasil Analisis Multikolinieritas

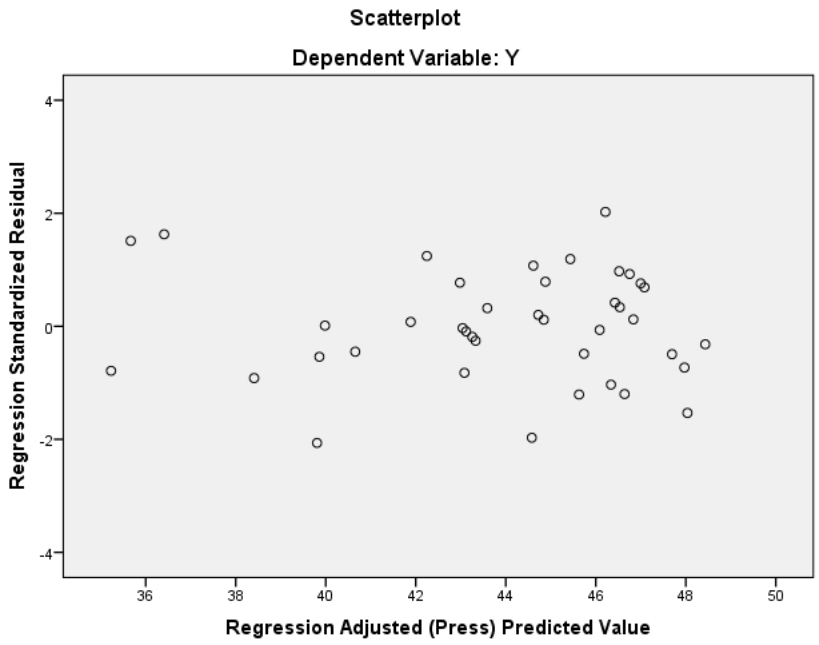
No.	Varibel	Tolerance	VIF
1.	Kompensasi	0,204	4,905
2.	Komitmen Organisasi	0,207	4,840
3.	Budaya Organisasi	0,210	4,755

Sumber, Diolah peneliti 2024

Hasil uji multikolinieritas dapat ditentukan dengan nilai tolerance dan VIF. Kriteria yang digunakan menentukan multikolinjieritas adalah jika tolerance > 0,1 dan VIF < 10. Jika tolerance dan VIF memenuhi persyaratan itu, data dinyatakan tidak mengalami multikolinieritas. Tabel tolerance dan VIF penelitian ini menunjukkan bahwa nilai tolerance data kompensasi 0,204 > 0. Nilai VIF data kompensasi 4,9057 < 10. Nilai tolerance data komitmen organisasi 0,207 > 0,1. Nilai VIF komitmen organisasi 4,840 < 10. Nilai tolerance budaya organisasi 0,210 < 1, dan nilai VIF budaya organisasi 4,755 < 10. Dengan demikian data kualitas kompensasi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

3. Heterokedastisitras

Gejala hetokedastisitas pada data penelitian diuji dengan pola titik-titik pada diagram pancar. Jika pada diagram itu terdapat titik-titik yang terpancar dan tidak membentuk suatu pola, maka data dinyatakan tidak mengalami heterokedastisitas. Berikut ini disajikan diagram pancar hasil analisis heterokedastisitas penelitian ini, yang menunjukkan titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu.



5.1.5 Hasil Analisis Regresi

Hasil analisis regresi penelitian ini yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja secara parsial dan smultan disajikan melalui tabel kuefisien determinan, koefisien regresi, dan anova (uji F).

1. Koefisien Determinan

Tabel 5.11

Koefisien Determinan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,944[a]	0,891	0,882	1,24568

Sumber, Diolah peneliti 2024

Tabel koefisien determinan di atas memberikan deskripsi nilai R yang dikuadratkan (R square) sebesar 0,891. Nilai R square dapat digunakan menjelaskan persentase pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan penelitian ini, dengan mengalikan 100%. Nilai R square 0,891 x 100% = 89,1%. Sebesar 89,1% kompensasi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan penelitian ini. Sisanya 10,9% kinerja karyawan dipengaruhi variabel lainnya diluar model penelitian ini.

2. Koefisien Regresi

Tabel 5.12

Koefisien Regresi

No.	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1.	X1-Y	0,488	0,172	0,346	2,834	0,007
2.	X2-Y	0,575	0,179	0,389	3,208	0,003
3.	X3-Y	0,281	0,131	0,257	2,140	0,039

Sumber, Diolah peneliti 2024

Tabel koefisien regresi di atas dapat digunakan menjelaskan pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Jika signifikansi < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh

terhadap variabel terikat diterima. Jika signifikansi > 0,05 maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat ditolak.

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Panca Tehnik Banjarmasin karena nilai signifikansi hitung 0,007 < 0,05. Komitmn organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Panca Tehnik Banjarmasin karena nilai signifikansi hitung 0,003 < 0,05. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Panca Tehnik Banjarmasin karena nilai signifikansi hitung 0,039 < 0,05

3. Uji F

Tabel 5.13

Uji F

df	Mean Square	F	Sig.
3	152,013	97,964	0,000[b]
36	1,552		
39			

Sumber, Diolah peneliti 2024

Pengaruh simultan kompensasi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan PT Panca Tehnik Banjarmasin diketahui dengan membandingkan F hitung dan sihgnifikansi hasil uji F pada tabel di atas. Jika F hiitung > F tabel dan signifikansi < 0,05 maka pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat diterima.

Nilai F hitung pada tabel hasil Uji F di atas 97,964 > 0,284 (F tabel) dengan signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian, kompensasi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT Panca Tehnik Banjarmasin. Selain itu uji F menunjukkan kelayakan

model penelitian. Jika semua variabel bebas berpengaruh simultan terhadap variabel terikat maka suatu model penelitian memenuhi kelayakan model penelitian.

5.2 Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Panca Tehnik Banjarmasin. Sinambela (2016: 247) menjelaskan kinerja dipengaruhi pemberian kompensasi secara proporsional dan profesioal. Keberhasilan menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia bekerja. Ini secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi organsiasi. Ini juga akan menentukan keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai ini akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Pemberian ganjaran yang disebut insentif, akan mampu mengurangi pekerja yang keluar (berhenti) dan mampu pula meningkatkan loyalitas dan dedikasi para pekerja pada organisasi atau perusahaan. Ganjaran yang efektif sebagai motivasi kerja jika berharga bagi pekerja. Selain itu ganjaran diberikan dalam jumlah yang memadai. Ganjaran yang diberikan dalam berbagai jenis yang disukai dan harus diberikan secara adil dan wajar (Marnis, 2014: 290). Kompensasi efektif jika dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2016: 301).

Salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia yang membantu dalam memotivasi serta meningkatkan efektivitas dan produktifitas karyawan dan organisasi adalah kompensasi. Dengan memberikan kompensasi secara

profesional kepada karyawan yang bekerja di organisasi akan berdampak pada kinerja karyawan (Irmayani, 2022: 137).

Kompensasi merupakan hak pegawai yang harus diterima sebagai imbalan setelah menyelesaikan kewajiban-kewajibannya. Kompensasi penting bagi pegawai dan juga bagi organisasi. Kompensasi bagi pegawai menentukan gaya hidup, status dan harga diri, oleh karena itu, kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, prestasi kerja dan produktivitas seorang pegawai (Safri dan Awli, 2014: 85) .

Kompensasi secara adil, wajar dan memuaskan pegawai maka organisasi sudah mengoptimalkan motivasi. Kompensasi yang memuaskan pegawai, membuat organisasi memperoleh dan mepekerjakan secara produktif bagi kepentingan organisasi dengan mendorong/motivasi pegawai untuk bekerja lebih produktif, sebagai akibat lebih lanjut maka peningkatan kinerja dan prestasi pegawai akan tercapai (Zeanuri, 2015: 255).

Kompensasi merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan yang memiliki sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif untuk kepentingan organisasi. Tiyanto (2010: 104) juga menyatakan bahwa kompensasi dirancang dengan sistem yang tepat agar mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Penelitian Kenalak dkk (2016) meneliti “Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya.” Hasil penelitian juga menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. Zulkarnaen dan Herlina (2018) juga meneliti "Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran." Hasil penelitian membuktikan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran.

Penelitian Santoso (2019) tentang 'Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta juga membuktikan bahwa Kompensasi berhubungan kuat dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja PT Panca Tehnik Banjarmasin dipengaruhi komitmen organisasi. Komitmen organisasi pegawai atau karyawan ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Pegawai atau karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen ini akan mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan (Priansa, 2014: 232).

Komitmen organisasi berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Keberhasilan manajemen organisasi salah satunya ditentukan keberhasilan manajemen menumbuhkan komitmen organisasi pegawai atau karyawan. Seberapa jauh

komitmen organisasi karyawan atau pegawai terhadap tujuan organisasi akan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi sangat penting karena pegawai atau karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya (Priansa, 2014: 232).

Komitmen organisasi merupakan pemikiran karyawan tentang hubungannya dengan organisasi dan menentukan sikapnya terhadap organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen akan mengembangkan pola pikir yang positif terhadap organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadaporganisasi atau perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Dikarenakan pentingnya hal tersebut, sehingga beberapa perusahaantelah memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Namun, sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pimpinan maupun karyawan masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Agustini, 2019:149).

Komitmen organisasi memang berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Keberhasilan manajemen organisasi salah satunya ditentukan keberhasilan manajemen menumbuhkan komitmen organisasi karyawan. Seberapa jauh komitmen organisasi karyawan terhadap tujuan organisasi akan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi sangat penting karena karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan

menampilkan kinerja terbaiknya. (Priansa, 2014: 232). Sejalan dengan pernyataan di atas Kaswan (2016) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berhubungan kuat dengan kinerja karyawan. Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan (Wibowo, 2016: 196) Komitmen organisasi berhubungan kuat dengan kinerja karyawan. Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan (Wibowo, 2016: 196).

Sapitri (2016) telah meneliti "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru." Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organsiasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. Anggraini, Parawangi, dan Mustari (2021) meneliti "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang." Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat kabupaten Enrekang. Arestia (2022) meneliti "Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT Gerbang Duabelas." Hasil penelitian juga menunjukkan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gerbang Duabelas.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT Panca Tehnik Banjarmasin. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimilik suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur halhal yang berlaku dan diterima secara

umum serta harus dipatuhi oleh anggota suatu perusahaan agar karyawan bekerja dengan makimal (Juniarti dan Putri, 2021: 46).

Budaya organisasi (*organizational culture*) adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit serta dipegang oleh suatu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan beragam. Budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dalam organisasi sehinga kayawan bekerja dengan baik (Enny, 2019: 45).

Anggeline, Meitriana, dan Sujana (2017) meneliti "Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Nusamba Kubutambahan." Hasil penelitian juga membuktikan budaya kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. BPR Nusamba Kubutambahan. Sari dan Anitra (2020) meneliti "Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur." Hasil penelitian menunjukkan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Suhartini dan Goal (2022) meneliti "Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara." Hasil penelitian juga membuktikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara.