

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, EFEKTIVITAS KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BINGEI AGUNG MEDAN

Oleh :

Dr. Sahat Simbolon, S.E.,M.Si

sahats_simbolon@yahoo.com

Vanessa Vicario

Email : vanessavicario@yahoo.com

Abstract

This research aims to describe the effect of compensation, work effectiveness and work culture on employee's work performance at PT. Bingei Agung Medan. This research took place at PT. Bingei Agung Medan which lasts for 5 (five) months, starting from April 2023 until August 2023.

This research uses census method (saturated sample). Research respondents are employees at PT. Bingei Agung Medan, 70 (seventy) people. The instrument used was a questionnaire to collect data from compensation variables, work effectiveness variables, work culture variables and work performance variables. Data analysis techniques used are validity test, reliability test, descriptive analysis, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, multiple linear correlation coefficient test, partial hypothesis test or t test, simultaneous hypothesis test or F test, and calculation of the coefficient of determination.

Based on the results of partial analysis or t test where the value of $t > t$ table means that between the compensation variables, work effectiveness and work culture has a positive and significant impact on employee performance at PT. Bingei Agung Medan.

Based on the results of simultaneous analysis or F test where the calculated F value $> F$ table means that the compensation variable, work effectiveness and work culture have a positive and significant impact on employee performance at PT. Bingei Agung Medan.

The results of the analysis of the coefficient of determination, R^2 of 0,996. The adjusted r square figure shows the coefficient of determination. The adjusted r square is 0,790 or 79%. This means that 79% of changes in employee's work performance variables are caused by compensation, work effectiveness and work culture, while the remaining 21% is caused by other variables that are not included in the research, for example: discipline, leadership, motivation, work satisfaction, performance productivity, etc.

Pendahuluan

Di dalam kehidupan sosial, masyarakat membutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas. Namun, manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain.

Di era globalisasi saat ini sangat jelas kita sadari bahwa peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Organisasi merupakan suatu kerjasama seseorang untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan serta terlibat dengan peraturan-peraturan yang ada di negeri ini.

Di dalam suatu perusahaan atau instansi, sumber daya manusia merupakan asset yang perlu dirawat dan dipelihara. Hal ini disebabkan karena Sumber Daya Manusia telah memberikan kontribusinya terhadap kemajuan perusahaan. Tetapi seberapa besar kontribusi tersebut, masih harus diukur.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan untuk menjadi perusahaan yang maju, kuat, makmur dan sejahtera. Sumber daya manusia penting bagi perusahaan, maka secara tidak langsung sumber daya tersebut merupakan harta paling berharga.

Dipandang dari segi manfaatnya bagi perusahaan, prestasi kerja di suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk dilaksanakan dalam rangka untuk mengetahui pencapaian target dan sasaran kerja setiap individu karyawan, selain itu juga membantu bagian personalia dalam mengambil keputusan yang berkenaan dengan promosi, pelatihan, kompensasi, serta perencanaan karir karyawan. Hal ini juga sangat dibutuhkan bagi karyawan untuk menciptakan kepuasan kerja, karena karyawan dapat mengetahui apa yang telah dicapainya, serta dapat yakin adanya perbedaan kompensasi, sehingga dapat meningkatkan memotivasi untuk meningkatkan efektivitas karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan pada tingkat yang lebih tinggi.

Banyak karyawan yang kurang motivasi untuk mencapai prestasi kerja karena mereka masih menganggap kompensasi yang diterima masih terlalu sedikit. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

Adanya beberapa permasalahan yang sering ditemukan seperti, kompensasi yang diperoleh karyawan masih tergolong rendah dan manajer juga mendapatkan banyak masukan dan keluhan dari karyawan. Karyawan yang mempunyai posisi dan jabatan yang sama tetapi mendapatkan kompensasi yang berbeda. Dan juga lamanya waktu bekerja, ada yang kerja lebih lama tetapi memiliki kompensasi yang lebih kecil daripada yang baru bekerja beberapa tahun. Bagian *Sales / Marketing* mendapat kompensasi yang lebih kecil daripada bagian *Accounting*. Pemberian insentive ke luar negeri hanya diberikan kepada *Accounting Manager* dan *Finance Manager*, tidak sesuai dengan bagian *Sales*. Terjadi kecemburuan diantara karyawan-karyawan. Pembayaran komisi yang tidak sesuai diantara *salesman* yang langsung menangani penjualan dengan *sales manager*. *Salesman* yang langsung menangani penjualan / yang mencapai target mendapatkan komisi yang lebih sedikit dibandingkan *sales manager*. Selain itu, kompensasi yang berbentuk tunjangan hari raya (THR) tetap diberikan satu bulan gaji tanpa melihat lamanya karyawan itu bekerja. Beberapa karyawan senior mengeluh tentang kompesasi cuti tahunan yang hanya diberikan 12 hari kerja. Misalnya ada beberapa karyawan senior yang sudah mengabdikan kepada perusahaan lebih dari 25 tahun, tetapi tetap diberikan cuti tahunan yang sama dengan karyawan junior.

Hasil penelitian terdahulu dari Kalista Sekar Widena pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sahid Montana, Malang.” menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sahid Montana, Malang.

Selain kompensasi, efektivitas kerja juga merupakan salah satu masalah dalam pencapaian prestasi kerja karyawan. Efektivitas kerja menitik beratkan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai

tujuannya dengan tepat waktu, sehingga tidak terjadi penghamburan waktu, biaya, dan tenaga. Adanya tenaga kerja yang ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Efektivitas kerja yang sangat minim yang harus segera diubah. Banyak karyawan yang tidak menggunakan waktu dengan sebaik mungkin, seperti menunda-nunda pekerjaannya. Lebih banyak waktu istirahatnya daripada waktu bekerjanya. Sehingga menyebabkan pekerjaan yang kurang efektif. Misalnya, karyawan yang berpendidikan komputer ditempatkan di bagian perpajakan. Kewajiban dan tanggung jawab tidak diberitahukan dengan jelas pada saat penerimaan karyawan sehingga kecenderungan saling melempar tugas dan tumpang tindih pekerjaan.

Penelitian terdahulu dari Eliana Wulandari pada tahun 2010 dengan judul “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan dengan Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan di PT. Campina Ice Cream Industri Kantor Cabang Parung, Bogor.” menyatakan bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Campina Ice Cream Industri Kantor Cabang Parung, Bogor.

Selain kompensasi dan efektivitas kerja, budaya kerja juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Budaya kerja yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Setiap perusahaan tentunya memiliki indikator budaya kerja yang berbeda. Walaupun kantor terlihat kecil, tetapi di kantor tersebut tidak adanya scan sidik jari / absen kehadiran karyawan. Karyawan tidak ada disiplin waktu masuk, istirahat, dan pulang kerja. Karyawan berlaku sesuka hati karena tidak adanya sanksi dan teguran dari atasan langsung. Kondisi pelaksanaan budaya kerja di perusahaan ini kurang diperhatikan. Contohnya kebiasaan karyawan menunda-nunda pekerjaan sehingga tidak tepat waktu datang dan pulang lebih awal. Hal ini mengarah kepada tindakan ketidaksiplinan. Perilaku yang lebih disiplin misalnya bekerja tepat waktu dan patuh pada aturan tata tertib, harus selalu diterapkan dan menjadi bagian tetap budaya kerja seluruh karyawan tanpa kecuali.

Penelitian terdahulu dari Riyan Sisiawan Putra pada tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangkitan Jawa-Bali Surabaya Unit Pelayanan Pemeliharaan.” menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa-Bali Surabaya Unit Pelayanan Pemeliharaan.

Dari ketiga variabel permasalahan di atas (kompensasi, efektivitas kerja dan budaya kerja), ada dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan dengan jumlah penjualan yang tercapai selama 3 tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tahun	Target (ton)	Realisasi (ton)	Tidak Terealisasi (ton)	%
2016	1.300	1.150	150	11,53
2017	1.400	1.145	255	18.21
2018	1.500	1.205	295	19.66

Sumber : PT Bingei Agung Medan, 2023

Berdasarkan tabel 1.1. di atas, dapat dilihat bahwa % penjualan yang tidak terealisasi selama 3 tahun terakhir semakin bertambah. Hal ini dimungkinkan karena penerapan Kompensasi, Efektivitas Kerja, dan Budaya Kerja yang diterapkan oleh PT Bingei Agung Medan belum mencapai sasaran dan belum efektif.

Ketika suatu perusahaan mengalami perkembangan, maka sumber daya manusia akan mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting di mana karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu alat produktivitas untuk melaksanakan tujuan perusahaan. Tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya.

Dalam suatu perusahaan, masalah tersebut sudah menjadi hal yang umum. Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja. Hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dari jabatan yang tidak cocok, atau mungkin pula karena lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman dan betah bagi dirinya. Sejenak kita berpikir, alangkah rugi negara jika banyak perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif. Oleh karena itu, tidak dapat disangkal lagi bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh pengusaha dan pemimpin perusahaan. Manusia memang berjiwa kompleks dan sangat pelik untuk dipahami karena sangat berbeda dengan mesin dan peralatan kerja lainnya. Kamelut yang berhubungan dengan mesin dengan mudah dapat dipernaiki, tetapi kamelut yang berhubungan dengan pegawai dituntut keahlian untuk mengatasinya.

Untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian dan sumber daya manusia, perusahaan perlu menempatkan tenaga ahli dalam bidang hukum, manajemen, dan psikologi. Para ahli tersebut pada umumnya ditempatkan di bagian personalia atau sebagai stag ahli perusahaan. Dengan adanya tenaga ahli dalam bidang manajemen kepegawaian sumber daya manusia di perusahaan, maka dapat diciptakan iklim kerja yang harmonis. Pegawai-pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, tingkat kerja perusahaan tinggi, motivasi kerja tinggi, partisipasi kerja tinggi, komunikasi kerja efektif, disiplin kerja tinggi, upah dan gaji pegawai ditentukan secara adil sesuai dengan jabatan, pendidikan, pegawai mendapat kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan kariernya secara optimal. Dengan demikian, produktivitas kerja dapat dicapai oleh perusahaan.

Dari hasil penelitian ini dapat dipaparkan bahwa:

1. Tidak adanya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan senior berupa fasilitas transportasi atau kendaraan bermotor.
2. Tidak adanya pemotongan gaji bagi karyawan yang datang terlambat sehingga mengakibatkan

karyawan tidak disiplin pada jam kerja.

3. Kurang adanya kreativitas dan profesionalisme yang dimiliki kepala bagian dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

PT. Bingei Agung merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pertanian. PT. Bingei Agung adalah distributor utama untuk DOW Agro Sciences di Indonesia yang bergerak di bidang agrokimia seperti pestisida, herbisida, insektisida, dan fungisida. PT. Bingei Agung terletak di Jl. Haji Misbah, Kompleks Multatuli Indah Blok B No. 20, Medan. Adanya juga gudang yang terletak di Jl. Besar Namorambe No. 383, Medan Johor. Kegiatan operasional perusahaan dipimpin oleh Manajer Utama. Sedangkan kegiatan di gudang dipimpin oleh Kepala Gudang. Walaupun PT. Bingei Agung sudah berdiri selama 40 tahun, perusahaan tersebut sering menemui masalah-masalah yang dapat menghambat prestasi kerja karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Efektivitas Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bingei Agung Medan”.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang terjadi di perusahaan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kompensasi yang dimiliki oleh karyawan masih sangat rendah pada PT. Bingei Agung Medan.
2. Efektivitas kerja yang dimiliki oleh karyawan masih sangat rendah pada PT. Bingei Agung Medan.
3. Budaya kerja yang dimiliki oleh karyawan masih sangat rendah pada PT. Bingei Agung Medan.
4. Prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan masih sangat rendah pada PT. Bingei Agung Medan.
5. Karyawan kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.
6. Kurang adanya tanggung jawab dari masing-masing individu.
7. Perusahaan tidak memberikan pelatihan-pelatihan yang berfungsi untuk menjadikan karyawan lebih professional dalam bekerja.

Dalam penelitian ini, agar tidak menyimpang dari tujuan yang ingin dicapai maka pembahasan dibatasi dengan 3 variabel bebas yaitu Kompensasi, Efektivitas Kerja, Budaya Kerja dan 1 variabel terikat yaitu Prestasi Kerja dikarenakan keterbatasan waktu dan biaya.

Perumusan Masalah

Berdasarkan gambaran masalah dalam latar belakang diatas, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan kompensasi, efektivitas kerja, budaya kerja dan prestasi kerja pada PT. Bingei Agung Medan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bingei Agung Medan?
3. Apakah efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bingei Agung Medan?
4. Apakah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bingei Agung Medan?
5. Apakah kompensasi, efektivitas kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bingei Agung Medan?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji:

1. Pelaksanaan kompensasi, efektivitas kerja, budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bingei Agung Medan.
2. Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bingei Agung Medan.
3. Pengaruh dari efektivitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bingei Agung Medan.
4. Pengaruh dari budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bingei Agung Medan.
5. Pengaruh dari kompensasi, efektivitas kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bingei Agung Medan.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya dengan mengefektifkan penerapan kompensasi, efektivitas kerja dan peningkatan budaya kerja karyawannya. Hasil dan saran-saran yang diberikan penulis dapat digunakan oleh perusahaan sebagai informasi tambahan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini dapat memberi pengetahuan dan wawasan kepada penulis dalam menganalisis pengaruh kompensasi, efektivitas kerja, budaya kerja, serta prestasi kerja suatu perusahaan sehingga penulis dapat mengetahui apakah suatu perusahaan perlu meningkatkan kompensasi, efektivitas kerja dan budaya kerja yang lebih baik atau tidak.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk semua pihak yang bersangkutan dalam penelitian ini, baik manfaat secara praktis maupun secara teoritis. Selain itu penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya wawasan setiap pembaca terkait hal-hal yang berhubungan dengan penerapan kompensasi, efektivitas kerja di sebuah perusahaan, budaya kerja karyawan serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan referensi untuk penulis skripsi lainnya.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Kompensasi

Menurut Arif (2016:78), kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Menurut Suparyadi (2015:271) hubungan antara organisasi dengan karyawan merupakan suatu kerja sama dalam kontrak psikologis, yaitu bahwa masing-masing pihak memiliki hak dan

kewajiban yang telah disepakati bersama. Organisasi memiliki hak untuk memperoleh kontribusi tertentu dari karyawan, yaitu melalui pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi. Namun, organisasi juga memiliki kewajiban untuk menghargai kontribusi karyawan tersebut dengan sejumlah imbalan atau kompensasi. Sedangkan karyawan memiliki hak untuk memperoleh sejumlah imbalan atau kompensasi, tetapi mereka juga memiliki kewajiban untuk memberikan kontribusi tertentu kepada organisasi melalui pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut Sunyoto (2015:154) kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Menurut Hasibuan (2013:117) kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi / perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk uang, artinya pekerja tersebut dibayar sejumlah uang kartal atas pekerjaannya. Sedangkan kompensasi dalam bentuk barang, artinya pekerja tersebut dibayar dengan barang tertentu atas jasanya.

Istilah kompensasi sangat berhubungan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja. Biasanya kompensasi diberikan dalam bentuk finansial (uang) karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh sebuah organisasi.

Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut Ravianto (2014:11), pengertian efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya, apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif.

Menurut Gibson (2013:46), pengertian efektivitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Semakin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan (standar), maka mereka dinilai semakin efektif.

Menurut Fathoni (2015 : 92). Bagi organisasi, hasil penelitian produktivitas kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Secara umum, pengertian efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang diukur dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

Ada juga yang menjelaskan arti efektivitas adalah suatu tingkat keberhasilan yang dihasilkan oleh seseorang atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan kata lain, semakin banyak rencana yang berhasil dicapai maka suatu kegiatan dianggap semakin efektif.

Efektivitas kerja pegawai adalah sesuatu yang sangat menarik untuk dilakukan dan pasti akan berkaitan dengan banyak faktor. Jika dikatakan bahwa efektivitas kerja pegawai merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya, maka jelaslah bahwa setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak (apabila mungkin semua) bawahannya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja, yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kerja pegawai yang bersangkutan sesuai yang diharapkan. Untuk dapat melakukan dengan cepat dan tepat, diperlukan pemahaman teknik dan

cara yang dapat digunakan mengukur tingkat efektivitas kerja para pegawai tersebut. Dalam hubungan ini perlu diperhatikan bahwa seseorang pegawai tidak akan melakukan tugasnya dengan baik dalam suasana kehampaan. Artinya seseorang dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya tidak membatasi keberadaannya dalam organisasi hanya pada penyelesaian tugas itu berdasarkan keterampilan dan diskripsi tugas yang sudah jelas.

Pengertian Budaya Kerja

Menurut Graham dalam Siswadi (2012:71) budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri.

Menurut Robbins dalam Sembiring (2012:41) pengertian budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak.

Menurut Cushway dan Lodge (2010:89), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Pengertian Prestasi Kerja

Pendapat dari Supardi (2009:63), prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Rivai, Veithzal (2014:309) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:67) prestasi kerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat dari Handoko (2012:97) prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Bingei Agung, Jln. Haji Misbah Komp. Multatuli Indah Blok B No. 20 Medan. Variabel dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Efektivitas Kerja, Budaya Kerja dan Prestasi Kerja. Waktu penelitian dimulai sejak bulan April 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023. Populasi dalam penelitian pada karyawan PT. Bingei Agung yang berjumlah 70 orang karyawan baik bagian marketing, accounting, dan gudang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sensus (sampel jenuh), yakni pengambilan sampel diambil dari semua anggota populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui berapa nilai frekuensi dan persentase yang diperoleh dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan oleh setiap responden dalam kuesioner penelitian. Deskripsi skor penilaian jawaban dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kompensasi

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kompensasi

Item Kuesioner	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Insentif	12	17,14	39	55,71	16	22,86	2	2,86	1	1,43
2. Pemberian pinjaman	11	15,71	38	54,28	19	27,14	2	2,86	0	0
3. Pembayaran prestasi	17	24,28	33	47,14	13	18,57	7	10	0	0
4. Premi asuransi BPJS	25	35,71	20	28,57	15	21,43	10	14,28	0	0
5. Biaya pengobatan	12	17,14	40	57,14	12	17,14	6	8,57	0	0
6. Tabungan hari tua	15	21,43	39	55,71	7	10	9	12,86	0	0
7. Wisata tahunan	16	22,86	33	47,14	10	14,28	10	14,28	1	1,43
8. Fasilitas mobil	22	31,43	24	34,28	9	12,86	14	20	1	1,43
9. Pelatihan kerja	11	15,71	39	55,71	6	8,57	14	20	0	0
10. Seminar	17	24,28	35	50	7	10	9	12,86	2	2,86
Total	158	225,69	340	485,68	114	162,85	83	118,57	5	7,15
Rata-rata		22,57		48,57		16,28		11,86		0,72

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan jawaban responden terdapat 71,14% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi pada PT. Bingei Agung Medan dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 12,58% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan masih terdapat sedikit kelemahan pada kompensasi di PT. Bingei Agung Medan, yaitu karyawan tidak mendapatkan fasilitas mobil, karyawan tidak mendapatkan pelatihan kerja bagi yang membutuhkan dan perusahaan kurang mengadakan wisata tahunan.

2. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel efektivitas kerja

Tabel 2. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Efektivitas Kerja

Item Kuesioner	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Adaptasi dengan lingkungan kerja	16	22,86	39	55,71	7	10	8	11,43	0	0
2. Menyesuaikan diri dengan pelanggan	15	21,43	35	50	14	20	6	8,57	0	0
3. Tim kerja	15	21,43	39	55,71	12	17,14	4	5,71	0	0
4. Mampu bersosialisasi	20	28,57	33	47,14	9	12,86	8	11,43	0	0
5. Komunikasi baik	14	20	36	51,43	10	14,28	10	14,28	0	0
6. Cepat dalam pengambilan keputusan	10	14,28	38	54,28	16	22,86	6	8,57	0	0
7. Komitmen dalam bekerja	15	21,43	36	51,43	13	18,57	6	8,57	0	0
8. Target bulanan	20	28,57	37	53,86	5	7,14	8	11,43	0	0
9. Penjualan meningkat	17	24,28	33	47,14	13	18,57	7	10	0	0
10. Kemampuan berkembang dalam bekerja	12	17,14	33	47,14	19	27,14	6	8,57	0	0
Total	154	219,99	359	513,84	118	168,56	69	98,56	0	0
Rata-rata		21,99		51,38		16,85		9,85		0

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat 73,37% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja pada PT. Bingei Agung Medan dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 9,85% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan masih terdapat kelemahan pada efektivitas kerja di PT. Bingei Agung Medan, yaitu karyawan kurang mampu berkomunikasi dan bersosialisasi dengan baik dan karyawan kurang mampu mencapai target setiap bulan sesuai ekspektasi.

3. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel budaya kerja

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Budaya Kerja

Item Kuesioner	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Rajin bekerja	15	21,43	36	51,43	9	12,86	10	14,28	0	0
2. Teliti	22	31,43	35	50	9	12,86	4	5,71	0	0
3. Dedikasi	13	18,57	35	50	12	17,14	10	14,28	0	0
4. Tanggung jawab	10	14,28	37	52,86	14	20	9	12,86	0	0
5. Adanya disiplin waktu bekerja	12	17,14	38	54,28	10	14,28	10	14,28	0	0
6. Jujur	20	28,57	32	45,71	8	11,43	10	14,28	0	0
7. Tertib dalam bekerja	22	31,43	26	37,14	16	22,86	6	8,57	0	0
8. Memakai seragam	12	17,14	38	54,28	13	18,57	7	10	0	0
9. Jam kerja yang tepat waktu	11	15,71	37	52,86	13	18,57	9	12,86	0	0
10. Pembatasan jam istirahat	14	20	34	48,57	13	18,57	9	12,86	0	0
Total	151	215,7	348	497,13	117	167,14	84	119,98	0	0
Rata-rata		21,58		49,71		16,71		12		0

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat 71,29% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja pada PT. Bingei Agung Medan dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 12% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan masih terdapat kelemahan pada budaya kerja di PT. Bingei Agung, yaitu karyawan kurang rajin dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan dan karyawan tidak disiplin pada waktu bekerja.

4. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel prestasi kerja

Tabel 4. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Prestasi Kerja

Item Kuesioner	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Keterampilan kerja	31	44,28	30	42,86	9	12,86	0	0	0	0
2. Akurasi	17	24,28	39	55,71	13	18,57	1	1,43	0	0
3. Ketelitian	28	40	30	42,86	12	17,14	0	0	0	0
4. Kerapian	23	32,86	34	48,57	13	18,57	0	0	0	0
5. Cepat menyelesaikan pekerjaan	21	30	35	50	14	20	0	0	0	0
6. Kecekatan dalam bekerja	30	42,86	28	40	11	15,71	1	1,43	0	0
7. Dapat menyelesaikan kerja ekstra	23	32,86	34	48,57	13	18,57	0	0	0	0
8. Tanggung jawab terhadap pimpinan	28	40	29	41,43	12	17,14	1	1,43	0	0
9. Tangguh dalam melaksanakan tugas	24	34,28	36	51,43	10	14,28	0	0	0	0
10. Mampu bekerja di luar jam kerja	19	27,14	41	58,57	9	12,86	1	1,43	0	0
Total	244	348,56	336	480	116	165,7	4	5,72	0	0
Rata-rata		34,86		48		16,57		0,57		0

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 82,86% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan pada PT. Bingei Agung Medan dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 0,57% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan masih terdapat kelemahan pada prestasi kerja karyawan di PT. Bingei Agung Medan, yaitu karyawan kurang akurat dalam menyelesaikan tugas dalam bentuk angka-angka, karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pimpinan dan karyawan tidak mampu bekerja di luar jam kerja.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk pengaruh di antara variabel kompensasi, efektivitas kerja dan budaya kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Untuk Pengaruh di antara Variabel Kompensasi, Variabel Efektivitas Kerja dan Variabel Budaya Kerja terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	52.022	6.876		7.566	.000		
	Kompensasi	.054	.096	.071	1.958	.040	.909	1.100
	Efektivitas	.142	.109	.164	1.703	.026	.915	1.092
	Budaya	.073	.082	.108	2.293	.004	.992	1.008

a. Dependent Variable: Prestasi

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 5, nilai *tolerance* dari hasil uji multikolinearitas untuk variabel kompensasi sebesar 0,909, variabel efektivitas kerja sebesar 0,915, dan variabel budaya kerja sebesar 0,992, dimana nilai *tolerance* yang dihasilkan adalah $> 0,01$. Nilai VIF dari hasil uji multikolinearitas untuk variabel kompensasi sebesar 1,100, variabel efektivitas kerja sebesar 1,092, dan variabel budaya kerja sebesar 1,008 dimana nilai VIF yang dihasilkan adalah < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas atau tidak ditemukan adanya kolerasi di antara variabel bebas yaitu kompensasi, efektivitas kerja, dan budaya kerja dalam model regresi di dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel variabel kompensasi, variabel efektivitas kerja dan variabel budaya kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Untuk Variabel Kompensasi, Variabel Efektivitas Kerja dan Variabel Budaya Kerja terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kompensasi	Efektivitas Kerja	Budaya Kerja
N		70	70	70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7	0E-7	0E-7
	Std. Deviation	4.94684554	4.89776294	4.91680414
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.086	.074	.088
	Negative	-.059	-.056	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		-.086	-.074	-.088
		.718	.619	.739

Asymp. Sig. (2-tailed)	.680	.838	.645
------------------------	------	------	------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari variabel kompensasi adalah 0,680, variabel efektivitas kerja adalah 0,838, variabel budaya kerja adalah 0,645 dimana semua nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji di dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel kompensasi, variabel efektivitas kerja dan variabel budaya kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Pengaruh di antara Variabel Kompensasi, Variabel Efektivitas Kerja dan Variabel Budaya Kerja terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	52.022	6.876		7.566	.000
	Kompensasi X1	.054	.096	.071	1.958	.040
	Efektivitas X2	.142	.109	.164	1.703	.026
	Budaya X3	.073	.082	.108	2.293	.004

a. Dependent Variable: Prestasi Y

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa koefisien a adalah 52,022; koefisien b₁ adalah 0,054; koefisien b₂ adalah 0,142 dan koefisien b₃ adalah 0,073. Koefisien a merupakan besarnya harga variabel Y apabila harga variabel X₁, harga variabel X₂ dan harga variabel X₃ = 0, sedangkan koefisien b adalah nilai koefisien regresi variabel Y atas variabel X₁, X₂ dan variabel X₃. Berdasarkan hasil dari perhitungan analisis regresi linear berganda, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

Tabel 8. Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda untuk Pengaruh di antara Variabel Kompensasi, Variabel Efektivitas Kerja dan Variabel Budaya Kerja terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan

		Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda
a	52,022	$Y = 52,022 + 0,054.X_1 + 0,142.X_2 + 0,073.X_3$
b ₁	0,054	
b ₂	0,142	
B ₃	0,073	

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 52,022 menyatakan bahwa jika nilai $X_1 = 0$, $X_2 = 0$, $X_3 = 0$, maka nilai Y adalah sebesar 52,022. Dengan koefisien regresi sebesar 52,022 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel kompensasi akan menambah prestasi kerja sebesar 0,054 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel kompensasi akan mengurangi nilai variabel prestasi kerja sebesar 0,054.

Koefisien regresi sebesar 0,142 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel efektivitas kerja akan menambah prestasi kerja sebesar 0,142 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel efektivitas kerja akan mengurangi nilai variabel prestasi kerja sebesar 0,142.

Koefisien regresi sebesar 0,073 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel budaya kerja akan menambah prestasi kerja sebesar 0,073 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel budaya kerja akan mengurangi nilai variabel prestasi kerja sebesar 0,073.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi di dalam analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel kompensasi terhadap prestasi kerja adalah 0,040 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara kompensasi terhadap prestasi kerja di dalam penelitian ini adalah signifikan.

Nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel efektivitas kerja terhadap prestasi kerja adalah 0,026 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara efektivitas kerja terhadap prestasi kerja di dalam penelitian ini adalah signifikan.

Nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel budaya kerja terhadap prestasi kerja adalah 0,004 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara budaya kerja terhadap prestasi kerja di dalam penelitian ini adalah signifikan.

Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda

Hasil uji koefisien korelasi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel kompensasi, variabel efektivitas kerja dan variabel budaya kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda untuk Pengaruh di antara Variabel Kompensasi, Variabel Efektivitas Kerja dan Variabel Budaya Kerja terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996 ^a	.830	.500	4.963

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

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2023

Tabel 10. Hasil Acuan Interpretasi Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda Untuk Pengaruh Antara Variabel Kompensasi, Variabel Efektivitas Kerja dan Variabel Budaya Kerja terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Hubungan Variabel	Korelasi		
	r_{hitung}	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
$R_{yX_1X_2}$	0,996	0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa hasil uji koefisien korelasi linear berganda untuk pengaruh antara variabel komunikasi, variabel budaya organisasi dan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0,996 yang berada pada interval koefisien antara 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Hal ini berarti kompensasi, efektivitas kerja dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bingei Agung Medan.

Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t

Hasil uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel kompensasi, variabel efektivitas kerja dan variabel budaya kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Parsial Atau Uji T Untuk Pengaruh Antara Variabel Kompensasi, Variabel Efektivitas Kerja Dan Variabel Budaya Kerja Terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	52.022	6.876		7.566	.000
Kompensasi	.054	.096	.071	1.958	.040
Efektivitas	.142	.109	.164	1.703	.026
Budaya	.073	.082	.108	2.293	.004

a. Dependent Variable: Prestasi Y

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 11 hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk variabel kompensasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,958 > 1,66827) artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bingei Agung Medan. Untuk variabel efektivitas kerja, t_{hitung} sebesar 1,703, sedangkan t_{tabel} 1,66827, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,703 > 1,66827) artinya efektivitas kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bingei Agung Medan. Untuk variabel budaya kerja t_{hitung} adalah 2,293, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$

(2,293 > 1,66827) artinya budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bingei Agung Medan.

Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel kompensasi, variabel efektivitas kerja dan variabel budaya kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Simultan Atau Uji F Untuk Pengaruh Antara Variabel Kompensasi, Variabel Efektivitas Kerja Dan Variabel Budaya Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.884	3	21.628	2.878	.057 ^a
	Residual	625.402	66	24.627		
	Total	690.286	69			

a. Dependent Variable: Prestasi Y

b. Predictors: (Constant), Budaya X3, Efektivitas X2, Kompensasi X1

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 12, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 2,878 dengan signifikansi 0,057. Pengambilan keputusan pertama dengan melihat nilai f perbandingan f hitung dan f tabel dengan taraf signifikansi 5% nilai f tabel dengan $df_1 = (k-1) = 4-1 = 3$, $df_2 = n-k = 70 - 4 = 66$ (n = jumlah responden dan k = jumlah variabel) diperoleh f tabel sebesar 2,74. Dari tabel diatas diperoleh F hitung sebesar 2,878. Hal ini menunjukkan f hitung (2,878) > F tabel (2,74).

Perhitungan Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara variabel kompensasi, variabel efektivitas kerja dan variabel budaya kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Untuk Kontribusi Antara Variabel Variabel Kompensasi, Variabel Efektivitas Kerja Dan Variabel Budaya Kerja Terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996 ^a	.830	.790	4.963

a. Predictors: (Constant), Budaya X3, Efektivitas X2, Kompensasi X1

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 13, dapat diketahui bahwa hasil analisis korelasi yang diperoleh menunjukkan variabel kompensasi, efektivitas kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.

Bingei Agung Medan diperoleh nilai R sebesar 0,996 menunjukkan bahwa korelasi/ hubungan antara variabel kompensasi, efektivitas kerja dan budaya kerja dengan variabel prestasi kerja karyawan adalah sangat kuat, karena angka ini berada diatas 0,5. Angka *adjusted r square* menunjukkan koefisien determinasi. Besar *adjusted r square* adalah 0,790. Hal ini berarti 79% perubahan variabel prestasi kerja karyawan disebabkan oleh kompensasi, efektivitas kerja dan budaya kerja, sedangkan sisanya 21% disebabkan oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti, misalnya variabel disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, produktivitas, kinerja, dan sebagainya.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013:117) kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi / perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk uang, artinya pekerja tersebut dibayar sejumlah uang kartal atas pekerjaannya. Sedangkan kompensasi dalam bentuk barang, artinya pekerja tersebut dibayar dengan barang tertentu atas jasanya.

Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel kompensasi yang menyatakan bahwa terdapat 71,14% jawaban responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70-79 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi pada PT. Bingei Agung Medan dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 12,58% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di PT. Bingei Agung Medan terkait dengan masalah, yaitu karyawan tidak mendapatkan fasilitas mobil, karyawan tidak mendapatkan pelatihan kerja bagi yang membutuhkan dan perusahaan kurang mengadakan wisata tahunan.

Berdasarkan uji hipotesis parsial atau uji t, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bingei Agung Medan yang ditunjukkan dari nilai t hitung = 1,958 dengan signifikansi t sebesar 0,040. Dengan menggunakan signifikansi dan α 0,05, nilai t tabel dengan $df = n - k = 70 - 4 = 66$ diperoleh t tabel sebesar 1,66827. Maka diperoleh t hitung (1,958) > t tabel (1,66827). Oleh karena itu, hipotesis H_a diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bingei Agung Medan.

Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Ravianto (2014:11), pengertian efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya, apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif.

Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel efektivitas kerja yang menyatakan bahwa terdapat 73,37% % jawaban responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70-79 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja pada PT. Bingei Agung Medan dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 9,85% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan

bahwa masih terdapat kelemahan di PT. Bingei Agung Medan terkait dengan masalah yaitu, karyawan kurang mampu berkomunikasi dan bersosialisasi dengan baik dan karyawan kurang mampu mencapai target setiap bulan sesuai ekspektasi.

Berdasarkan uji hipotesis parsial atau uji t, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara efektivitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bingei Agung Medan yang ditunjukkan dari nilai t hitung = 1,703 dengan signifikansi t sebesar 0,026. Dengan menggunakan signifikansi dan α 0,05, nilai t tabel dengan $df = n - k = 70 - 4 = 66$ diperoleh t tabel sebesar 1,66827. Maka diperoleh t hitung (1,703) > t tabel (1,66827). Oleh karena itu, hipotesis H_a diterima, artinya efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bingei Agung Medan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Graham dalam Siswadi (2012:71) budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri.

Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel budaya kerja yang menyatakan bahwa terdapat 71,29% jawaban responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70-79 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja pada PT. Bingei Agung Medan dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 12% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di PT. Bingei Agung Medan terkait dengan masalah, yaitu karyawan kurang rajin dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan dan karyawan tidak disiplin pada waktu bekerja.

Berdasarkan uji hipotesis parsial atau uji t, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bingei Agung Medan yang ditunjukkan dari nilai t hitung = 2,293 dengan signifikansi t sebesar 0,004. Dengan menggunakan signifikansi dan α 0,05, nilai t tabel dengan $df = n - k = 70 - 4 = 66$ diperoleh t tabel sebesar 1,66827. Maka diperoleh t hitung (2,293) > t tabel (1,66827). Oleh karena itu, hipotesis H_a diterima, artinya budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bingei Agung Medan.

Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Memberikan kompensasi, mengimplementasikan efektifitas kerja dan melaksanakan budaya kerja adalah cara terbaik untuk mencapai prestasi kerja karyawan. Untuk menentukan mana yang terbaik tersebut akan tergantung dari kriteria yang digunakan. Aspek-aspek dan strategi-strategi yang tepat perlu diperhatikan oleh para pengusaha untuk menjalankan bisnisnya dengan baik. Ketiga variabel tersebut saling mendukung satu sama lain untuk menciptakan prestasi yang dapat dicapai karyawan di perusahaan. Dari penjelasan-penjelasan di atas, terlihat bahwa kompensasi, efektivitas kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel prestasi kerja yang menyatakan bahwa terdapat 82,86% jawaban responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 80-89 dengan kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja pada PT. Bingei Agung Medan dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden

terdapat 0,57% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di PT. Bingei Agung Medan terkait dengan masalah, yaitu karyawan kurang akurat dalam menyelesaikan tugas dalam bentuk angka-angka, karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pimpinan dan karyawan tidak mampu bekerja di luar jam kerja. Berdasarkan uji hipotesis simultan atau uji F, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi, efektivitas kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bingei Agung Medan yang ditunjukkan dari nilai F hitung = 2,878 dengan signifikansi F sebesar 0,057. Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$, $df_1 = (k-1) = 4-1 = 3$, $df_2 = n-k = 70-4 = 66$ (n = jumlah responden dan k = jumlah variabel) diperoleh f tabel sebesar 2,74. Hal ini menunjukkan F hitung (2,878) > F tabel (2,74). Oleh karena itu hipotesis H_a diterima, artinya kompensasi, efektivitas kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bingei Agung Medan.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel kompensasi, efektivitas kerja dan budaya kerja berada pada kategori baik, sedangkan variabel prestasi kerja berada pada kategori sangat baik pada PT. Bingei Agung Medan. Namun masih terdapat beberapa kelemahan terkait dengan variabel-variabel yang diteliti tersebut, yaitu kelemahan dari variabel kompensasi yaitu perusahaan kurang mengadakan wisata tahunan, karyawan tidak mendapatkan pelatihan kerja bagi yang membutuhkan dan karyawan tidak mendapatkan fasilitas mobil; kelemahan dari variabel efektivitas kerja yaitu karyawan kurang mampu mencapai target setiap bulan sesuai ekspektasi, karyawan kurang mampu bersosialisasi dan berkomunikasi dengan baik; kelemahan dari variabel budaya kerja yaitu karyawan kurang rajin dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan dan karyawan tidak disiplin pada waktu bekerja; kelemahan dari variabel prestasi kerja yaitu karyawan kurang akurat dalam menyelesaikan tugas dalam bentuk angka-angka, karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pimpinan dan karyawan tidak mampu bekerja di luar jam kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t, untuk variabel kompensasi terhadap prestasi kerja pada PT. Bingei Agung Medan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bingei Agung Medan. Hasil uji hipotesis parsial atau uji t, untuk variabel efektivitas kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Bingei Agung Medan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya efektivitas kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bingei Agung Medan. Hasil uji hipotesis parsial atau uji t, untuk variabel budaya kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Bingei Agung Medan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bingei Agung Medan. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel kompensasi, efektivitas kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang artinya bahwa kompensasi, efektivitas kerja dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bingei Agung Medan. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi antara variabel kompensasi, efektivitas kerja dan variabel budaya kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Bingei Agung Medan adalah 0,790 atau 79%. Ini berarti bahwa variabel kompensasi, efektivitas kerja dan budaya kerja mempengaruhi prestasi kerja sebesar 79%. Sedangkan 21% prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel disiplin

kerja, kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, produktivitas, kinerja, dan sebagainya.

Saran

Untuk variabel kompensasi, perusahaan diharapkan untuk dapat memberikan kompensasi yang lebih tinggi kepada karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, mengadakan wisata tahunan agar karyawan tidak stress dalam bekerja dan termotivasi untuk kerja lebih giat lagi, karyawan diberikan pelatihan kerja bagi yang membutuhkan dan perusahaan memberikan fasilitas mobil kepada karyawan yang dinas keluar kota dan di dalam kota selagi itu pada saat jam kerja dan untuk keperluan kerja. Untuk variabel efektivitas kerja, perusahaan diharapkan untuk dapat agar memberi bonus kepada karyawan agar mereka lebih giat dalam mencapai target setiap bulan sesuai ekspektasi, perusahaan seharusnya memberi karyawan seminar dan *training* agar karyawan mampu bersosialisasi dan berkomunikasi dengan baik kepada sesama karyawan maupun pada atasan agar pekerjaan lebih jelas dan lebih cepat selesai jika adanya *teamwork*. Untuk variabel budaya kerja, atasan diharapkan untuk dapat menegur karyawan yang kurang rajin dalam melaksanakan pekerjaan atau yang suka menunda-nunda pekerjaan, direktur dan manager sebaiknya memuji, memotivasi, mendukung, dan bertukar pikiran pada karyawan yang melakukan pekerjaan yang bagus agar karyawan dapat menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan dan juga lebih baik di kantor dipasang CCTV dan *scan* sidik jari agar karyawan disiplin pada waktu bekerja dan tidak menggunakan jam istirahat terlalu lama. Untuk variabel prestasi kerja, perusahaan diharapkan untuk dapat memberi karyawan pelatihan atau biaya kursus (*education allowance*) bagi karyawan yang kurang akurat dalam menyelesaikan tugas dalam bentuk angka-angka, karyawan harus bertanggung jawab terhadap pimpinan dan karyawan diharapkan mampu bekerja di luar jam kerja (lembur) dan diberikan uang lembur sesuai jumlah yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian – Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arsyad, Azhar, 2012. *Pokok Pokok Manajemen*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Bascal, Robert. 2012. *Performance Management*. PT, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Satu. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks. Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Renika Cipta. Jakarta.
- Hamali, Arif. 2016. *Pemahaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru. Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2015. *Manajemen*. Edisi Kedua. Penerbit BPF. Yogyakarta.
- _____. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. BPF, UGM. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 9 PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Heidjracman dan Husnan, Suad. 2012. *Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- Manullang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Citapustaka Media Perintis. Bandung.
- Muasaroh. 2010. *Aspek- aspek Efektivitas studi tentang Efektivitas Pelaksanaan Program Pelaksanaan PKPM-MP*. Universitas Brawijaya. Malang
- Ravianto. 2014. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. SIUP. Jakarta
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Fokusmedia. Bandung.
- Septawan. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Pers. Yogyakarta.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Cetakan Kedua. Penerbit Kencana, Prenadamedia Group. Jakarta.
- Siswadi, Edi. 2012. *Birokrasi Masa Depan*. Mutiara Press. Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Kedua. Ban Alfabeta. Bandung.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi, Arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. PT. Pustaka Baru. Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru. Yogyakarta.
- Supardi, 2009. *Manajemen Personalia*, Edisi 1, BPFE Yogyakarta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Supriyadi. 2011. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. LAN. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press. Malang.
- Terry, George. R., 2013. *Prinsip Prinsip Manajemen*, Terjemahan J.Smith, Bumi Aksara, Jakarta
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.