

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN PENDIDIKAN POSI

Fahrurroji¹; Yunus Handoko²; Fathorrahman³

Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Kota Malang^{1,2,3}
Email : fahru.unimed@gmail.com¹; yunushandoko@gmail.com²;
faturrahman@asia.ac.id³

ABSTRAK

Peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas utama bagi setiap organisasi, termasuk dalam sektor pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang didistribusikan kepada karyawan Yayasan Pendidikan POSI. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan Yayasan Pendidikan POSI. Metode analisis penelitian menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis parsial dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan responden sebanyak 53 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ketiga variable, hanya variable budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja yang secara parsial dan simultan signifikan memengaruhi kinerja karyawan Yayasan Pendidikan POSI.

Kata kunci : Budaya Organisasi; Kompensasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Improving employee performance is a top priority for every organization, including in the education sector. The research method used was a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to POSI Education Foundation employees. The independent variables in this study included organizational culture, compensation, and job satisfaction, while the dependent variable was POSI Education Foundation employee performance. The research analysis method used multiple linear regression with partial hypothesis testing using a saturated sampling technique with 53 respondents. The results showed that of the three variables, only organizational culture, compensation, and job satisfaction significantly influenced POSI Education Foundation employee performance, both partially and simultaneously.

Keywords : Organizational Culture; Compensation; Job Satisfaction; Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, perubahan yang begitu cepat menuntut organisasi pendidikan untuk melakukan penyesuaian di berbagai aspek, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi, karena tanpa dukungan karyawan yang berkualitas dan memiliki kompetensi, maka pencapaian visi dan misi lembaga akan sulit

direalisasikan (Snyder, 1989). Oleh sebab itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas utama bagi setiap organisasi, termasuk dalam sektor pendidikan.

Yayasan Pendidikan POSI sebagai lembaga pendidikan non formal yang memiliki purpose sebagai solusi pemerataan pendidikan untuk mencerdaskan generasi bangsa, tentunya membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja optimal agar mampu mendukung penyelenggaraan kegiatan-kegiatan yang berorientasi pendidikan yang bermutu. Namun, tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan sering kali datang dari berbagai faktor internal organisasi seperti kurangnya penguatan budaya organisasi, ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima, serta rendahnya tingkat kepuasan kerja di kalangan karyawan.

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis semata, tetapi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi, kompensasi, dan tingkat kepuasan kerja. Hal ini selaras dengan pendapat Mathis dan Jackson (2009:122) yang menyatakan “faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan atau ketidakpuasan kerja selain individu itu sendiri, pekerjaan dan komitmen organisasi.” Kinerja di Yayasan Pendidikan POSI terbentuk dengan baik. Didominasi anak muda yang cekatan dari gen Milenial dan Gen Z. Secara keseluruhan kinerja karyawan Yayasan Pendidikan POSI bagus, namun ada beberapa karyawan yang lamban dalam bekerja. Meskipun begitu, tetap karyawan yang kurang tangkas dalam bekerja tetap menjalankan tugasnya.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi, serta menjadi pedoman dalam berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi (Waridin dan Masrukhin, 2006). Dengan adanya budaya organisasi yang kuat dan positif, karyawan cenderung lebih mudah menginternalisasi nilai-nilai organisasi, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi yang maksimal. Begitu pula budaya organisasi yang terbentuk di Yayasan Pendidikan POSI. Di mana karyawan sangat menjaga kedisiplinan dan kerja sama tim yang solid. Walaupun ada beberapa karyawan yang kurang dalam bekerja sama. Sebagaimana yang disampaikan oleh Robbins (1996), budaya yang kuat mampu memacu perkembangan organisasi ke arah yang lebih baik, termasuk dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Adapun penelitian yang mengangkat budaya organisasi terhadap kinerja karyawan antara lain dilakukan oleh Rafida Yusrini (2019), Miftakhul Jannah (2016), dan Ida Ayu Brahmasari (2009) dengan hasil budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, kompensasi juga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Panggabean (2005:181), kompensasi dapat didefinisikan sebagai “setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.” Kompensasi yang tepat dan layak dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif. Secara faktual, kompensasi telah dilaksanakan di Yayasan Pendidikan POSI, di mana yayasan memberikan apresiasi pada karyawan Yayasan Pendidikan POSI yang menjaga kedisiplinan dan bekerja sesuai target. Apresiasi tersebut dalam bentuk bonus tahunan yang dinilai dari akumulasi kinerja karyawan Yayasan Pendidikan POSI dalam setahun. Saydam (2008) menambahkan bahwa kompensasi merupakan bentuk apresiasi terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada institusi tempat mereka bekerja. penelitian terdahulu yang mengangkat variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan antara lain Ririvega Kasenda (2013) dan I Putu Sedhana Yasa & I Wayan Mudiarta Utama (2014) dengan hasil kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian tersebut berseberangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sesti Agus, dkk (2023) di mana kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan tersebut menunjukkan adanya *research gap*.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya (Handoko, 2001:193). Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya, fasilitas, proses manajemen, dan hubungan antar kolega cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang ada di Yayasan Pendidikan POSI dinilai dari observasi pimpinan, melalui tingkat absensi, produktivitas, perputaran karyawan (*turnover*), dan perilaku karyawan secara umum. Pramitha dkk. (2012) menyatakan bahwa karyawan akan meningkatkan kinerjanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas apabila kepuasan kerja mereka

terpenuhi. Penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah I Wayan Juniantara & I Gede Riana (2015) dan Chadek Novi Charisma Dewi dkk (2014) dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa indikasi permasalahan terkait kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan POSI dapat dilihat dari adanya keluhan-keluhan yang bersifat informal mengenai ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi, minimnya sosialisasi nilai-nilai organisasi, serta adanya penurunan motivasi kerja dalam jangka waktu tertentu. Meskipun belum ada data empiris secara spesifik, fenomena tersebut menunjukkan adanya potensi gangguan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Seiring dengan perkembangan zaman dan meningkatnya persaingan antar lembaga pendidikan sejenis, Yayasan Pendidikan POSI dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna menjaga reputasi dan kualitas layanan pendidikan. Selain itu, tantangan eksternal seperti perubahan regulasi, tuntutan masyarakat yang semakin tinggi, serta dinamika pasar tenaga kerja juga turut memperberat tekanan pada kinerja karyawan.

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan banyak dilakukan di sektor bisnis dan industri, namun sangat terbatas pada sektor pendidikan, khususnya pada suatu yayasan pendidikan. Di sisi lain, karakteristik dan dinamika karyawan di institusi pendidikan memiliki perbedaan signifikan dibandingkan dengan sektor swasta. Hal ini menciptakan kesenjangan ilmu yang perlu diisi melalui penelitian yang lebih spesifik dan kontekstual.

Pentingnya penelitian ini terletak pada upaya untuk memahami bagaimana variabel-variabel seperti budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja karyawan Yayasan Pendidikan POSI. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor pendidikan, serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen yayasan dalam meningkatkan kualitas SDM.

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan POSI. Lebih lanjut, penelitian ini ingin mengidentifikasi indikator-indikator

yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi dasar bagi kebijakan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di yayasan.

Melalui penelitian ini, diharapkan akan didapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan POSI. Dengan demikian, peneliti dapat merumuskan masalah secara lebih tepat dan menyusun hipotesis yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian secara mendalam dan sistematis. Berdasarkan fenomena, gap penelitian, dan pentingnya peningkatan kualitas SDM di sektor pendidikan, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan POSI.”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Fadil Sandewa (2018:97) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Mangkunegara (2011:67) mengemukakan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Hamdiah (2016:5) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan.

Budaya Organisasi

Menurut Tutu et al., (2022) menyatakan budaya organisasi sebagai kebiasaan yang sudah berlangsung lama yang digunakan dan diterapkan dalam aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai. Pendapat dari Suaiba et al., (2021) budaya organisasi (corporate culture) merupakan sebuah aturan main yang ada di dalam organisasi yang menjadi pedoman bagi sumber

daya manusianya dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam organisasi tersebut. Setyorini & Santi (2021) Budaya organisasi merupakan kekuatan individu sebagai faktor pendukung tercapainya kinerja suatu organisasi. Budaya organisasi sebagai filosofi dasar organisasi yang berisi keyakinan, norma-norma, nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi mengacu pada perilaku yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara individu berperilaku yang menjadi ciri bagaimana individu dan kelompok dalam menyelesaikan sesuatu. Dunggio (2020) Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan secara bersama oleh semua anggota yang terlibat di dalam organisasi.

Kompensasi

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Akbar, et al., (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017:181) “kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)”.

Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019, P.74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Nurhayati (2016) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Prayogo (2019) Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan pertimbangan dalam rumusan masalah dan teori-teori yang mendasari, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1)H₁: Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan POSI.
- 2)H₂: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan POSI.
- 3)H₃: Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan POSI.
- 4)H₄: Diduga budaya organisasi, kompensasi dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan POSI.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, variabel independen yang diuji adalah budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan Yayasan Pendidikan POSI. Lokasi penelitian dilakukan di Yayasan Pendidikan POSI, tepatnya berada di Jl. Eka Surya, No. 49, Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Waktu penelitian dilakukan dari Juni sampai dengan Juli 2025.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yayasan Pendidikan POSI yaitu sebanyak 53 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan *sampel jenuh*. Teknik ini adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* yang termasuk dalam *non probability sampling*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang karyawan Yayasan Pendidikan POSI..

Untuk menganalisis data yang terkumpul, digunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai metode statistik untuk menjelaskan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Guna membantu memudahkan dalam proses pengolahan data serta untuk mendapatkan hasil perhitungan yang akurat, cepat, dan tepat, dalam penelitian ini menggunakan alat analisis yang disebut SPSS (*Statistical Program For Social Sciences*).

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) yang dimaksud uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahuinya dengan cara uji statistik nonparametrik KolmogorovSmirnov (K-S) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- o Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal.
- o Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi Normal.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada output software SPSS 25 dengan hasil pada lampiran Tabel 1. Uji Normalitas. Berdasarkan gambar 2., diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.200 atau lebih besar dari 0,05 hal tersebut menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heterokedastitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui metode glesjer dan dengan grafik scatterplot. Metode glesjer meregresikan model regresi untuk mendapatkan nilai residualnya, kemudian nilai residual tersebut diabsolutkan dan dilakukan regresi dengan semua variabel independen. Bila terdapat variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap residual absolut maka terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Berdasarkan Gambar 3. Scatterplot antara *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Studentized Residual*, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu (seperti pola kipas atau melengkung). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. (Ghozali, 2001). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat nilai *tolerance* serta nilai *variance Inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolonieritas yang tinggi. Pada tabel 1. dapat

dilihat bahwa ketiga variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10, hal tersebut menunjukkan bahwa antar variabel independent tidak terjadi korelasi atau asumsi non multikolonieritas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi, model dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$
$$Y = 6.475 + 0.240X_1 + 0.288X_2 + 0.310X_3$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Nilai Konstanta, yaitu nilai Y ketika semua variabel independen bernilai nol

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Kompensasi

X3 = Kepuasan Kerja

Berdasarkan model di atas dapat diketahui bahwa:

- 1) Budaya Organisasi (0.240): Setiap peningkatan satu satuan pada variabel Budaya Organisasi akan meningkatkan nilai variabel Kinerja sebesar 0.240 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien ini positif, menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja bersifat positif.
- 2) Kompensasi (0.288): Setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kompensasi akan meningkatkan nilai Kinerja sebesar 0.288, dengan asumsi variabel lain tetap. Ini menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja.
- 3) Kepuasan Kerja (0.310): Koefisien Kepuasan Kerja adalah yang paling tinggi, yaitu 0.310, artinya peningkatan satu satuan dalam Kepuasan Kerja akan menaikkan Kinerja sebesar 0.310. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja.

Pengujian Hipotesis

1. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Selanjutnya model tersebut dilakukan pengujian parameter berdasarkan tabel di atas. Dapat dilihat bahwa kedua variabel independent signifikan dengan taraf nyata 5% atau $\alpha = 0.05$, hal tersebut dapat dilihat pada kolom tingkat signifikansi. Berdasarkan model di atas dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai sig. untuk variabel Budaya Organisasi adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Ini berarti bahwa Budaya Organisasi

berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Semakin baik budaya organisasi, maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2) Nilai sig. untuk variabel Kompensasi adalah 0.000, yang juga lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Ini berarti bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, artinya semakin baik kompensasi yang diterima karyawan maka akan berdampak positif terhadap kinerja yang ditunjukkan.

3) Nilai sig. untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0.000, yang juga lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Ini berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Dari ketiga variabel independen (Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja), variabel Kepuasan Kerja merupakan yang paling berpengaruh terhadap Kinerja dengan koefisien sebesar 0.310, diikuti oleh Kompensasi dengan koefisien 0.288, dan Budaya Organisasi dengan koefisien 0.240.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,885, yang mengindikasikan bahwa model regresi ini mampu menjelaskan 88,5% variasi dalam variabel dependen (Kinerja) melalui variabel independen Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hanya 11,5% sisanya yang dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini.

3. Uji Statistik F

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 125.219 dengan tingkat signifikansi 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen Kinerja. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan ketiga variabel independen tersebut.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan POSI

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan POSI. Artinya semakin baik

budaya organisasi yang terbentuk di Yayasan Pendidikan POSI, akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan Yayasan Pendidikan POSI. Dengan budaya organisasi yang baik, kinerja karyawan Yayasan Pendidikan POSI dapat meningkat, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai lebih efektif. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi dan berkomitmen untuk bekerja lebih baik. Selain itu dapat meningkatkan reputasi Yayasan Pendidikan POSI, sehingga organisasi dapat menarik karyawan dan siswa yang berkualitas. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rafida Yusrini (2019), Miftakhul Jannah (2016), dan Rajib, dkk (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan POSI

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan POSI, sehingga setiap peningkatan kompensasi akan berdampak signifikan pada nilai keputusan kinerja karyawan Yayasan Pendidikan POSI. Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin sering kompensasi diberikan, maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan POSI. Kompensasi yang adil dan sesuai, kinerja karyawan Yayasan Pendidikan POSI dapat meningkat, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai lebih efektif. Selain itu kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan organisasi. Kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan kepuasan karyawan, sehingga mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen untuk bekerja lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Rafida Yusrini (2019) dan Sahrir dan Arif (2022) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sesti Agus, dkk (2023), di mana kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan POSI

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan POSI. Dari hasil penelitian ini, variabel kepuasan kerja dapat dijadikan sebagai salah satu acuan untuk

meningkatkan kinerja karyawan Yayasan Pendidikan POSI. Meningkatkan kepuasan kerja, kinerja karyawan Yayasan Pendidikan POSI dapat meningkat, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai lebih efektif. kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan organisasi. kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi turnover karyawan, sehingga Yayasan Pendidikan POSI dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berpengalaman. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Clinton dan Oey (2021), I Wayan Juniantara & I Gede Riana (2015), dan Almira dan Sri (2024) di mana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan POSI

Berdasarkan hasil pengujian terdapat hasil di mana budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan POSI. Ketiga variabel tersebut, yaitu budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja, merupakan faktor-faktor yang penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Yayasan Pendidikan POSI. Yayasan Pendidikan POSI perlu mengembangkan strategi yang komprehensif dan mengalokasikan sumber daya yang efektif untuk meningkatkan budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama. Selain itu Yayasan Pendidikan POSI perlu melakukan pemantauan dan evaluasi yang terus-menerus untuk memastikan bahwa strategi yang dikembangkan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rafida Yusrini (2019) yakni budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan..

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan POSI. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan POSI. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan POSI. Budaya Organisasi, Kompensasi,

dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan POSI.

Implikasi temuan penelitian dapat berdampak pada teori, praktik, kebijakan, atau penelitian di masa mendatang. Implikasi penelitian mencakup bagaimana temuan penelitian dapat mempengaruhi teori dan praktik saat ini di lapangan serta penelitian di masa depan. Peneliti harus menjelaskan relevansi temuannya dan memberikan saran yang dapat diterapkan dalam praktik atau kebijakan. Implikasi teoritis dari hasil penelitian ‘Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan POSI’ adalah sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden dijadikan sebagai bahan evaluasi Yayasan Pendidikan POSI dengan tujuan memperbaiki manajemen di dalam organisasi ini.
- 2) Mampu memberikan referensi penelitian selanjutnya dengan model konseptual yang dikembangkan dalam penelitian ini.
- 3) Implikasi praktis adalah manfaat yang diperoleh atau diterapkan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai landasan implementasi praktis, pengembangan kebijakan dan berkontribusi dalam memecahkan masalah praktis. Implikasi praktis adalah kontribusi temuan penelitian terhadap upaya perbaikan pada tingkat operasional sehari-hari di bidang yang relevan dengan temuan penelitian..

Data yang dikumpulkan melalui survei atau kuesioner dapat dipengaruhi oleh bias respon, dimana jawaban atau pernyataan yang diberikan oleh responden bukan merupakan pernyataan yang mencerminkan pendapat atau perilaku mereka yang sebenarnya. Faktor penyebab responden tidak memberikan jawaban yang sebenarnya saat menjawab survei dapat disebabkan oleh alasan seperti ingin memberikan jawaban yang dianggap lebih diterima secara sosial, memberi pernyataan tanpa mempertimbangkan secara mendalam karena ingin cepat selesai, atau karena responden salah paham terhadap pertanyaan/ pernyataan yang diberikan.

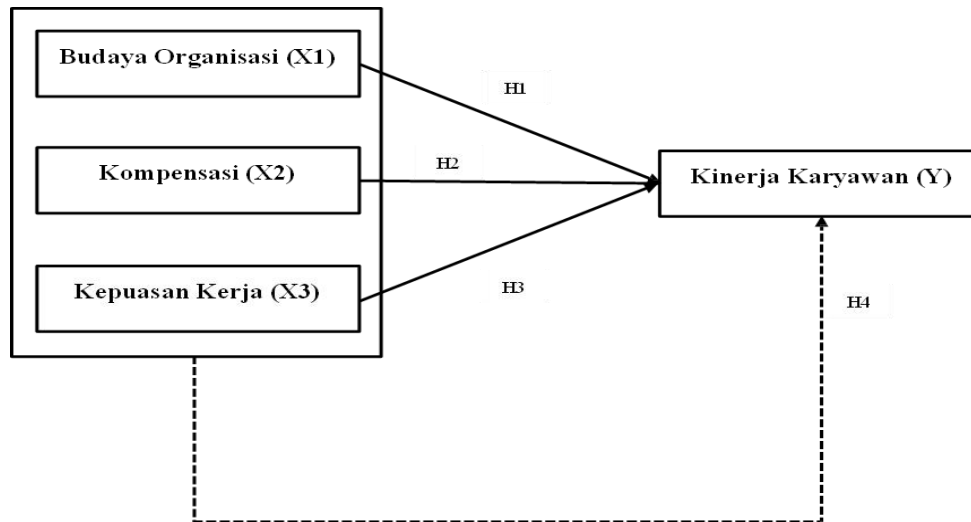
Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian di atas, beberapa saran yang dapat diberikan, yakni temuan terkait pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dijadikan bahan referensi untuk melakukan penelitian lanjutan dalam konteks perkembangan teori yang lebih mendalam. Bias jawaban/respon dapat dikurangi dengan meningkatkan kualitas kuesioner dan

memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan jelas, dapat dimengerti dan relevan bagi responden.

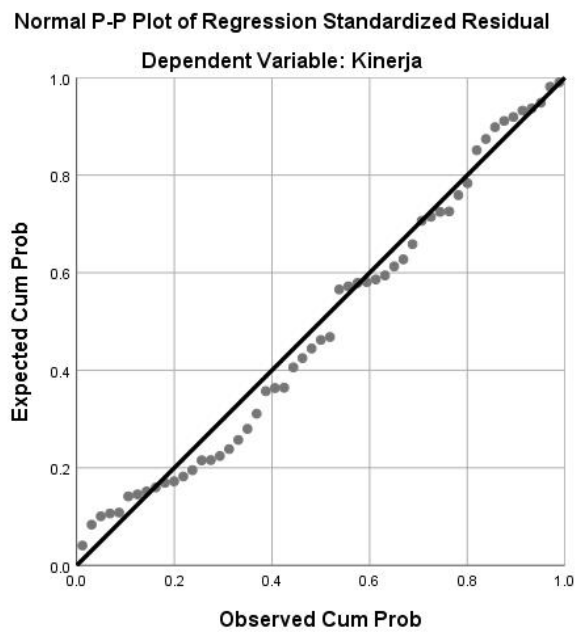
DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Lendy Zelvian. 2020. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media.
- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Dunggio, Swastiani. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo." Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik 7(1): 1–9.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA. Manajemen Press.
- Ghozali, I. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Ibm SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. A. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan . Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). Human Resource Management (12th ed.). Cengage Learning.
- Panggabean, M. C. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Pramitha, W., Wirawan, & Putra, I. K. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , 1(1), 1–12.
- Robbins, S. P. (1996). Perilaku Organisasi: Konsep, Terminologi, Studi Kasus (terj.). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sandewa, Fadil. 2018. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. Jurnal : Ilmiah Clean Government ISSN: E-2620-3014: P-2614-7742 Vol. 1, No.2.
- Setyorini, A. D. & Santi. (2021) Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. Jurnal Akuntansi, 31 (2), 427-437.
- Sinaga, Onita Sari. 2020. Manajemen Kinerja Dalam Organisasi. Jakarta : Yayasan Kita Menulis.
- Suaiba, H. R., Abdullah, J., Suyanto, M. A., & Rita, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi), Vol. 5 (3).
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Tutu, Ansar et al. 2022. "Peningkatan Penerimaan Negara Bukan Pajak Melalui Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Pertahanan." 2(1): 173–82.

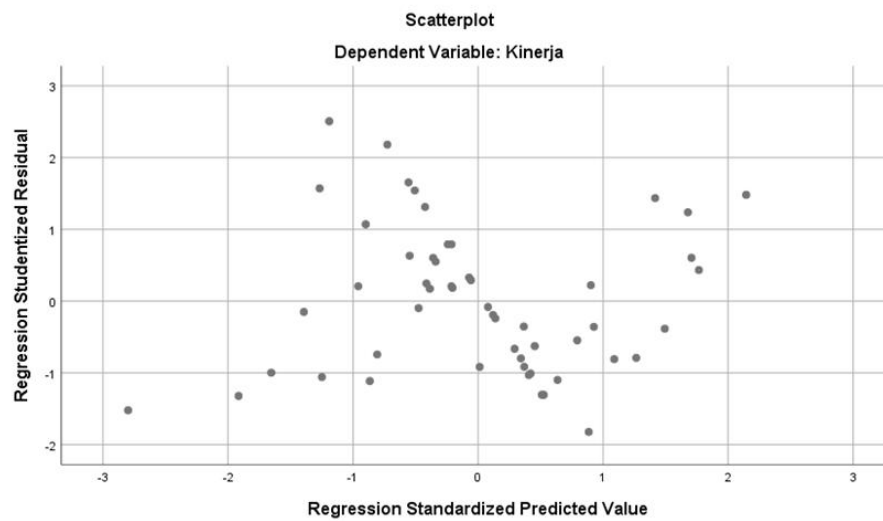
GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Gambar 1. Kerangka Konseptual



Gambar 2. Uji Normalitas *Probability Plot*
Sumber: Data diolah SPSS, 2025



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas *Scatter Plot*

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.924	1.082
	Kompensasi	.973	1.028
	Kepuasan Kerja	.946	1.057

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Tabel 2. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.475	3.479		1.861	.069
	Budaya Organisasi	.240	.030	.409	8.111	.000
	Kompensasi	.288	.034	.420	8.529	.000
	Kepuasan Kerja	.310	.026	.586	11.746	.000

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Tabel 3. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1489.955	3	496.652	125.219	.000 ^b
	Residual	194.347	49	3.966		
	Total	1684.302	52			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah SPSS, 2025