

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT KUMALA INDONESIA SHIPYARD
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



Oleh
Muhammad Fernanda
180910402

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT KUMALA INDONESIA SHIPYARD
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana**



**Oleh
Muhammad Fernanda
180910402**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Muhammad Fernanda
NPM : 180910402
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa **“Skripsi”** yang saya buat dengan judul:
“Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam”.

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 20 Januari 2023



Muhammad Fernanda

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT KUMALA INDONESIA SHIPYARD
DI KOTA BATAM**

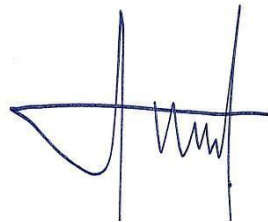
SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Muhammad Fernanda
180910402**

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal Seperti tertera di bawah ini

Batam, 20 Januari 2023

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, cursive script that is difficult to decipher but appears to be the name of the supervisor.

**Dr. Wasiman, S.E., M.M
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard Kota Batam. Permasalahan kinerja tersebut diakibatkan oleh banyak aspek, baik karakter pekerja ataupun aspek eksternal yang mempengaruhinya. Di antara faktor-faktor tersebut, wawancara dengan manajemen, penulis menampilkan kalau karyawan yang kinerjanya di dasar norma diakibatkan oleh keahlian kerja yang kurang baik, aspek pembelajaran, pengetahuan serta budaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data diperoleh dengan menggunakan angka dan analisis menggunakan teknik statistik. Data yang diambil untuk penelitian ini adalah 100 karyawan di Galangan Kapal PT Kumala Indonesia di Kota Batam. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh terhadap kinerja dan kompensasi pegawai dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervensi.

Kata Kunci: Kompensasi, Budaya Organisasi, Motivasi, Prestasi Karyawan, Galangan PT Kumala Indonesia.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and organizational culture on performance on employee performance at PT Kumala Indonesia Shipyard Batam City. These performance problems are caused by many aspects, both the character of the workers and the external aspects that influence them. Among these factors, interviews with management, the authors show that employees whose performance is below the norm are caused by poor work skills, aspects of learning, knowledge and culture. This research uses quantitative methods. Data obtained using numbers and analysis using statistical techniques. The data taken for this study were 100 employees at the PT Kumala Indonesia Shipyard in Batam City. Data collection was carried out using a questionnaire. The data analysis technique used is the analysis of data grouping based on variables and types of respondents. This study concludes that compensation and organizational culture affect motivation, compensation and organizational culture affect employee performance, motivation influences employee performance and compensation and organizational culture affect employee performance through motivation as an intervention variable.

Keywords: *Compensation, Organizational Culture, Motivation, Employees Achievement, PT Kumala Indonesia Shipyard.*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan kasih-Nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan baik sebagai syarat untuk tugas akhir kuliah pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari, bahwa skripsi ini belum sempurna dan tidak akan terwujud tanpa arahan pembimbing dan semua pihak. Oleh karena itu, kritik dan saran akan penulis terima. Karena itu, pada kesempatan ini penulis juga akan mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
3. Bapak Dr. Wasiman, S.E., M.M, selaku pembimbing skripsi yang telah mengarahkan penulis dengan baik;
4. Seluruh Dosen dan Staff Univeristas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis;
5. Orang tua, keluarga dan teman yang selalu berdoa dan memberi dukungan penuh kepada penulis;
6. Seluruh pimpinan dan pegawai Perwakilan PT Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam yang telah memberi izin penulis untuk melakukan penelitian;
7. Teman-teman se-angkatan penulis yang selalu menyemangati hingga selesai skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan Bapak, Ibu dan rekan-rekan sekalian. Aamiin.

Batam, 20 Januari 2023



Muhammad Fernanda



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Manfaat Teoritis	8
1.6.2 Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori	10
2.1.1 Deskripsi Teoritis Kompensasi	10
2.1.2 Deskripsi Teoritis Budaya Organisasi	15

2.1.3	Deskripsi Teoritis Kinerja Karyawan.....	18
2.2	Penelitian Terdahulu	22
2.3.	Kerangka Pemikiran.....	23
2.4	Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian.....	26
3.2	Sifat Penelitian	26
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian.....	27
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	27
3.3.2	Periode Penelitian.....	27
3.4	Populasi dan Sampel	28
3.4.1	Populasi	28
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel.....	28
3.4.3	Teknik <i>Sampling</i>	28
3.5	Sumber Data.....	29
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.6.1	Studi Kepustakaan.....	29
3.6.2	Kuesioner	30
3.7	Operasional Variabel Penelitian.....	31
3.7.1	Operasional Variabel Terkait Kinerja Karyawan PT KIP.....	31
3.7.2	Operasional Variabel Bebas Kompensasi	31
3.7.3	Operasional Variabel Budaya Organisasi	32
3.8	Metode Analisis Data.....	33
3.8.1	Uji Statistik Deskriptif	33
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	34
3.8.3	Uji Validitas Data.....	34
3.8.4	Uji Realibilitas	35

3.8.5 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.8.6 Uji Normalitas.....	36
3.8.8 Uji Multikolinearitas.....	36
3.8.7 Uji Heterokedastisitas.....	37
3.8.9 Uji Pengaruh.....	38
3.9 Uji Hipotesis.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Objek Penelitian.....	40
4.1.1 Sejarah Singkat PT Kumala Indonesia Shipyard.....	40
4.1.2 Visi dan Misi PT Kumala Indonesia Shipyard.....	40
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	41
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	42
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
4.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	44
4.3.1 Analisis Deskriptif.....	44
4.3.2 Deskriptif Kompensasi (X1).....	44
4.3.3 Deskriptif Budaya Organisasi (X2).....	45
4.3.4 Deskriptif Kinerja (Y).....	45
4.4 Analisis Data.....	46
4.4 Uji Kualitas Data.....	46
4.4.1 Uji Validitas.....	46
4.4.2 Uji Relibilitas.....	49
4.5.1 Uji Asumsi Klasik.....	50
4.5.2 Uji Normalitas.....	50
4.5.3 Uji Multikolinearitas.....	51

4.5.4 Uji Heteroskedastisitas.....	52
4.6 Uji Pengaruh	53
4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	53
4.6.2 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	54
4.7 Pengujian Hipotesis.....	55
4.8 Pembahasan.....	56
4.8.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	56
4.8.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
4.8.3 Pengaruh Kompensasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan	57
4.9 Implikasi Hasil Penelitian	58
4.9.1 Implikasi Teoritis	58
4.9.2 Implikasi Praktis.....	58

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1 Logo Perusahaan.....	40
Gambar 4.2 Uji <i>Heteroskedastisitas</i>	52

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	27
Tabel 3.2	Skala <i>Likert</i>	30
Tabel 3.3	Rentang Skala.....	33
Tabel 4.1	Data Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.2	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.3	Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4.4	Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4.5	Skor Indikator Variabel Kompensasi (X_1)	44
Tabel 4.6	Skor Indikator Variabel Budaya Organisasi (X_2).....	45
Tabel 4.7	Skor Indikator Variabel Kinerja (Y)	46
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1).....	47
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X_2).....	48
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	48
Tabel 4.11	Hasil Uji Relibilitas.....	49
Tabel 4.12	Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogorov-smirnov</i>	51
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.14	Analisis Regresi <i>Linear</i> Berganda	53
Tabel 4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	54
Tabel 4.16	Hasil Uji t (Parsial).....	55
Tabel 4.17	Hasil Uji F (Simultan)	56

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 <i>Bivariate Person</i>	35
Rumus 3.2 <i>Cronbach Alpha</i>	35
Rumus 3.3 <i>Regresi Linear Berganda</i>	38



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai adalah representasi dari pekerjaan yang dicoba oleh seseorang pegawai, yang biasa digunakan selaku dasar ataupun tolak ukur buat memperhitungkan pegawai dalam sesuatu organisasi. Kinerja yang baik ialah langkah mengarah pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, kinerja pula ialah perlengkapan yang berarti buat menggapai tujuan organisasi serta wajib dicoba upaya buat tingkatkan kinerja pegawai. Sebutan kinerja pula bisa digunakan buat merujuk pada hasil bisnis, perlengkapan, guna administratif (penciptaan, pemasaran, keuangan) ataupun hasil karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang erat kaitannya dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perekonomian. Prinsip pemberian kompensasi ialah tetap menguntungkan kedua belah pihak antara perusahaan dan karyawan. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan yang timbul dalam diri karyawan yang mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dalam arti yang lebih produktif. Hal ini ditunjukkan agar tujuan perusahaan terpenuhi, sedangkan bagi karyawan kompensasi digunakan sebagai salah satu alat pemuas kebutuhan. (Yeremia & Nuridin, 2022)

Kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard dibutuhkan buat tingkatkan pendapatan serta budaya organisasi. Kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard menciptakan hasil yang bermutu besar. Misalnya, industri

secara tertib menawarkan kursus pelatihan buat tingkatkan keahlian serta pengetahuan bakatnya. Tidak hanya itu, kinerja ditetapkan ataupun dipengaruhi tidak cuma oleh pengetahuan serta keahlian, namun pula oleh motivasi, penghargaan, keahlian, komunikasi, kepemimpinan, area, serta yang lain. Menurut (Syafitri & Wasiman, 2020) Kinerja merupakan pencapaian persyaratan kerja akhir yang nantinya secara langsung dapat dilihat atau dicerminkan dari output yang dihasilkan.

Kinerja dapat dijadikan sebagai konsep yang abstrak dan pendefinisian tertentu dengan menyebutkan variabelnya secara rinci dan lengkap (Syafitri & Wasiman, 2020). Kinerja yang luar biasa tidak terlepas dari pendapatan serta budaya organisasi industri tempat karyawan tersebut bekerja. Dalam pelaksanaannya, kompensasi serta budaya organisasi dikedepankan buat membuat karyawan lebih bergairah, yang menolong tingkatkan kinerjanya cocok dengan tujuan industri. Pastinya bila industri membayar dengan benar, kinerja karyawan hendak bertambah ekstrem, sehingga jelas kalau sasaran kompensasi bisa pengaruhi kinerja karyawan dalam rangka menggapai tujuan industry.

Di perusahaan, pemimpin tentu memiliki kekuasaan yang luas untuk mengambil keputusan dan mengatur bawahannya, serta menggunakan budaya yang dia pegang. Menjelaskan bahwa dalam budaya (*Culture*) ini memiliki peran dalam menentukan perilaku, mewujudkan rasa memiliki untuk para anggotanya, mewujudkan rasa komitmen, meningkatkan ikatan kuat para anggota, dan juga alat kendali perilaku pada setiap organisasi didalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Budaya organisasi membuat organisasi menjadi terkenal dan bisa bertahan lama. Yang jadi masalah tidak semua budaya organisasi dapat menjadi pendukung organisasi itu. Sebuah organisasi mempunyai budaya masing-masing. Ini menjadi salah satu pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lain. Seperti yang dikemukakan oleh siagian budaya organisasi membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungannya dan menyatukan anggota organisasi itu. (Aditya Sukamajati Haemin & Sri Suwarsi, 2022)

Bersumber pada informasi kinerja yang penulis peroleh dari manajemen, karyawan PT Kumala Shipyard Indonesia rata-rata mempunyai standar prestasi kerja yang diresmikan oleh industri. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerjaan mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, misalnya dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas dan bentuk pemberian kesempatan berkarir. Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) ini hendaknya dapat memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas. (Yeremia & Nuridin, 2022).

Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja, sedangkan pihak kedua adalah perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau imbalan atas pelaksanaan oleh pekerja atau karyawan. Untuk mendapatkan kompensasi, pekerja yang dikerjakan karyawan harus relevan

sehingga kontribusi yang diberikan bertujuan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Budaya organisasi adalah tentang bagaimana orang merasa tentang melakukan pekerjaan baik dan apa yang membuat peralatan dan orang bekerja sama dalam harmoni. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

PT Kumala Indonesia Shipyard merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkapalan yang berdiri pada tahun 2008 beralamat di Jalan Brigrend Katamso km. 6, Tanjung Uncang, Batam. PT Kumala Indonesia Shipyard adalah perusahaan Manufaktur yang meliputi *Ship Building & Repairing-Fabrication & Construction-Wharfage & Berthage*. Perusahaan ini berkomitmen mengutamakan pelayanan yang terbaik sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada periode 10 Tahun dari 1995 sampai 2005, sebagian besar kapal bangunan baru telah dibangun seperti tongkang, kapal tunda termasuk beberapa kapal patrol dan Alumunium LCT. Beberapa kapal *Floating Dock, Oil Barge, Tankers, Cable Lapisan Barge*, LCT Baja dan Tongkang.

PT. Kumala Indonesia Shipyard mulai berkerjasama dengan perusahaan perusahaan lain pada tahun 2006 dibidang perbaikan minyak *barges*, kemudian dengan konvensi atau penyelesaian pekerjaan dari tongkang lambung kestimulasi *oil barge* (untuk total) dan perbaikan *Floating Dock* 168 M dilakukan dari luar kontraktur PT. Surya Prima Bahari, selain perbaikan kami sendiri dilakukan untuk *Barges, Tug Boats, Tankers, LCT* dan kabel Lapisan *Barge*.

Sejak tahun 2007 kami telah *join venture* dengan beberapa perusahaan sampai dengan tahun 2011 untuk gedung baru: ukuran di bawah 300ft incl. sebagian besar 300ft, tug bat 23 m dan jangkar penanganan *Tug Supply* (AHTS) Vessel, panjang 45m.

Permasalahan kinerja di atas diakibatkan oleh banyak aspek, baik karakter pekerja ataupun aspek eksternal yang mempengaruhinya. Di antara faktor- faktor tersebut, wawancara dengan manajemen, penulis menampilkan kalau karyawan yang kinerjanya di dasar norma diakibatkan oleh keahlian kerja yang kurang baik, aspek pembelajaran, pengetahuan serta budaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi kompensasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja tetap serta dampaknya pada mutu. Motivasi berprestasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi ialah sistem balas jasa yang diterima oleh

pegawai dari organisasi atau perusahaan atas usaha yang telah dilakukannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Dan pada prinsipnya budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujud dalam penampilan, sikap dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu. Dalam konteks, penulis mau melaksanakan investigasi yang lebih rinci, khususnya tentang pengaruh pendapatan serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penulis memilih judul “**Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard Di Kota Batam**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas maka identifikasi masalahnya adalah:

1. Kompensasi yang diberikan tidak sesuai sehingga karyawan menjadi tidak terikat.
2. Budaya Organisasi yang tidak mendukung dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi pada karyawan.
3. Kompensasi dan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penulis hanya meneliti pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam.

2. Penelitian ini dilakukan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard.
3. Untuk mengetahui Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard.

1.4 Rumusan Masalah

Dari penjelasan yang diberikan pada bagian berikut, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard.
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard.
3. Apakah kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan pertanyaan di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini memiliki dua manfaat yaitu teoritis dan praktis. Secara teoritis untuk mengembangkan wawasan dalam bidang ilmu manajemen. Sedangkan praktis untuk menjadi bahan referensi dalam melakukan penelitian yang lebih mendalam dibidang manajemen.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini ialah menyuguhkan penggambaran perusahaan tentang bagaimana kinerja, kompensasi dan budaya organisasi kepada karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard.

1.6.2 Manfaat Praktis

Dengan dilaksanakannya studi ini, maka diharapkan dapat manfaat untuk beberapa pihak, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Memberikan wawasan untuk peneliti guna meningkatkan pengetahuan dan pengalaman yang sangat luar biasa untuk memecahkan permasalahan pada kinerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap karyawan PT Kumala Indonesia Shipard.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Memberikan penambahan pemahaman, khususnya bagi yang mengambil tema tentang Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi informasi di perpustakaan Universitas Putera Batam.

3. Bagi PT Kumala Indonesia Shipyard

Memberikan evaluasi bagaimana pengembangan kinerja, kompensasi dan budaya organisasi yang ada di PT Kumala Indonesia Shipyard.

4. Bagi Peneliti Sebelumnya

Menjadi referensi bagi penelitian mahasiswa selanjutnya terkait bidang yang serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi berupa penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. (Yeremia & Nuridin, 2022). Kompensasi memiliki definisi yang luas yang berhubungan dengan imbalan finansial dan non finansial yang diterima karyawan melalui hubungan kepegawaiannya disuatu organisasi. Dari pengertian tersebut terlihat adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja, sedangkan pihak kedua adalah perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau imbalan atas pelaksanaan oleh pekerja atau karyawan. Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawannya, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati. (Yeremia & Nuridin, 2022). Jika dilihat dari uraian diatas menurut Metode pemberian kompensasi yang adil dan layak merupakan daya penggerak

yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian kompensasi karyawan merasa mendapat perhatian dari pengakuan terhadap prestasi yang tercapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. (Yeremia & Nuridin, 2022)

2.1.1.1 Tujuan Kompensasi

Menurut (Aditya Sukamajati Haemin & Sri Suwarsi, 2022) tujuan kompensasi beberapa tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja, yaitu dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.
2. Menjamin keadilan, yaitu dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.
3. Mempertahankan karyawan, yaitu dengan *system* kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dalam organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu, yaitu dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
5. Pengendalian biaya, yaitu dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.
6. Mematuhi peraturan-peraturan, yaitu sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi terdiri dari:

1. Tingkat Biaya Hidup, yaitu kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti apabila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda.
2. Tingkat Kompensasi yang Berlaku di Perusahaan lain, yaitu informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk jenis kegiatan yang sama, cepat diketahui. Jika tingkat kompensasi yang diberikan

kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Jika tingkat kompensasi yang diberikan terlampau tinggi, juga membawa dampak buruk, karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku. Untuk meniadakan hal negatif seperti ini maka perusahaan perlu selalu melakukan studi banding di perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan.

3. Tingkat Kemampuan Perusahaan, yaitu perusahaan yang memiliki kemampuan akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Perusahaan yang tidak mampu tentu tidak dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan.
4. Jenis Pekerjaan dan Besar Kecilnya Tanggung Jawab, yaitu jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar pula. Pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapat imbalan kompensasi yang lebih rendah.
5. Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, yaitu suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. realitanya, banyak perusahaan yang tidak mengikuti peraturan-

peraturan yang berlaku dalam hal pemberian kompensasi kepada para karyawan.

6. Peranan Serikat Buruh/Serikat Pekerja, yaitu keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan dirasakan penting. Serikat pekerja akan menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan, Para karyawan akan merasa terjamin kepentingannya, bila keberadaan serikat pekerja itu benar-benar terasa turut memperjuangkan kepentingannya dan tidak hanya sebagai tameng penjaga kepentingan perusahaan

2.1.1.3 Indikator Kompensasi

Menurut (Toni & Siagian, 2021) indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan.
2. Gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan.
3. Insentif merupakan tambahan kompensasi atas kinerja di atas standar yang ditentukan, berbeda dengan upah dan gaji yang diberikan sebagai kontra prestasi atas kinerja standar karyawan.
4. Reward adalah insentif bersifat memberikan motivasi agar karyawan lebih meningkatkan prestasinya, sedangkan pada reward, karyawan lebih bersifat pasif.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi. Budaya organisasi merupakan sebagai kombinasi dari nilai-nilai, keyakinan, komunikasi dan penyederhanaan perilaku yang memberikan arahan kepada masyarakat. Ide dasar budaya muncul melalui berbagai proses pembelajaran yang didasarkan pada alokasi sumber daya yang tepat (Putra, 2022). Adapun definisi budaya organisasi menurut beberapa ahli, budaya Organisasi merupakan apa yang dirasakan pekerja dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola keyakinan, nilai-nilai dan harapan.

budaya organisasi merupakan bagian nilai-nilai dan kepercayaan yang mendasari/ menjadi identitas perusahaan/ organisasi. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah perpaduan nilai-nilai, kepercayaan, makna, norma-norma yang diyakini oleh anggota organisasi atau kelompok yang dijadikan pedoman bagi perilaku dan pemecahan masalah mereka hadapi dalam organisasi atau kelompok tersebut (Putra, 2022).

2.1.2.2 Tipe Budaya Organisasi

Menurut (Putra, 2022) ada 4 (empat) tipologi budaya yang dapat pula dipandang sebagai siklus hidup budaya, yaitu sebagai berikut:

1. *The Monoculture*, yaitu merupakan program mental tunggal, orang berpikir sama dan sesuai dengan norma budaya yang sama. Orangnya mempunyai satu pikiran. Merupakan model “ras murni” yang menyebabkan banyak konflik dalam dunia di mana terdapat banyak etnis dan kelompok rasial berbeda.
2. *The Superordinate Culture*, yaitu merupakan tipe ideal budaya organisasi. Keberagaman budaya dapat menjadi penyebab pemisahan dan konflik atau sumber vitalitas, kreativitas dan energi. Orang mempunyai komitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Pikiran difokuskan pada kebersamaan daripada perbedaan.
3. *The Devisive Culture*, yaitu bersifat memecah belah. Dalam budaya ini sub-kultur dalam organisasi secara individual mempunyai agenda dan tujuannya sendiri. Dalam model ini, organisasi ditarik kearah yang berbeda. Tidak ada pemisahan dan konflik antara “kita dan mereka”. Tidak terdapat arah yang jelas dan kekurangan kepemimpinan.
4. *The Disjunctive Culture*, yaitu budaya ini ditandai oleh seringnya pemecahan organisasi secara eksplosif atau bahkan menjadi unit budaya individual. Banyak kasus dimana merger perusahaan transnasional gagal karena tidak kompatibelnya budaya atau kepribadian mereka atau pertengkarannya di antara eksekutif puncak.

2.1.2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi terdiri dari:

1. Memberi anggota identitas organisasional, yaitu menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
2. Memfasilitasi komitmen kolektif, yaitu perusahaan mampu membuat pekerjanya mempunyai bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Putra, 2022) indikator budaya organisasi yaitu:

1. Ketanggapan, yaitu diperlukan untuk tanggap dalam menjalankan perintah organisasi atau tanggap dalam menentukan sikap dan berfikir.

2. Dorongan, yaitu dalam organisasi perlu adanya dorongan atau dukungan dari pimpinan agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik.
3. Kepemimpinan, yaitu hal ini berlaku dalam menentukan nilai-nilai serta sikap yang akan diterapkan dalam organisasi oleh pimpinan perusahaan.
4. Keramahan, yaitu pemimpin perlu untuk meningkatkan keramahan kepada karyawan agar dapat menjadikan tauladan bagi karyawan.
5. Kemampuan, yaitu sangat penting dalam kaitannya mencapai tujuan dari organisasi karena kemampuan yang baik dari seorang pemimpin akan mendapatkan hasil yang baik sementara kemampuan yang buruk dari seorang pemimpin akan mendapatkan hasil yang buruk pula.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja perseorangan adalah bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi perusahaan sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai. kinerja adalah “hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Yeremia & Nuridin, 2022).

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Faktor-faktor tersebut yaitu:

1. Faktor Kemampuan, yaitu secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).
2. Faktor Motivasi, yaitu motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.3.3 Proses Penilaian Kinerja

Menurut (Putra, 2022) proses penilaian kinerja proses penilaian kinerja yang berhasil terletak pada beberapa dasar utama, yaitu:

1. *Timing*, yaitu penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam. Manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun. Sekali diawal pada saat melakukan perencanaan dan diakhir pekerjaan sekali lagi untuk nilai hasil, diantara kedua periode tersebut manajer harus meng-coach pekerjaannya setiap hari.
2. *Clarity*, yaitu tidak dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan sampai jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu. Setiap pekerjaan mempunyai lima sampai enam tanggung jawab kunci, apabila belum jelas diawal tahun maka perlu duduk bersama untuk merumuskan sebelum menilai seberapa baik pekerja menjalankan tugasnya.
3. *Consistency*, yaitu proses penilaian yang efektif mengikat langsung dengan mission statement dan nilai-nilai organisasi, apa yang tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat dalam mission statement.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Menurut (Aditya Sukamajati Haemin & Sri Suwarsi, 2022) indikator kinerja yaitu :

1. Penilai adalah karyawan yang mempunyai hak dan kewajiban untuk menilai kinerja ternilai.

2. Mengumpulkan informasi, evaluasi kinerja merupakan proses mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai. Evaluasi kinerja merupakan bagian ilmu penelitian, oleh karena itu proses pengumpulan informasi mengenai kinerja ternilai harus dilakukan dengan menggunakan kaidah-kaidah ilmu penelitian.
3. Kinerja adalah keluaran kinerja ternilai yang diisyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri dari hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.
4. Ternilai adalah karyawan yang dinilai oleh penilai. Ternilai adalah seorang karyawan, kelompok karyawan atau tim kerja.
5. Dokumentasi kinerja adalah apa saja yang ditulis para manajer dan supervisor dalam menilai bawahannya yang melukiskan, mengevaluasi dan atau mengomentari apa yang dilakukan bawahannya dan bagaimana melakukannya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.
6. Membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasannya adalah ukuran, tolak ukur atau *benchmark* untuk mengukur baik buruknya kinerja karyawan ternilai.
7. Pengambilan keputusan manajemen SDM hasil evaluasi kinerja adalah informasi mengenai kinerja karyawan. Informasi ini untuk mendukung pengambilan keputusan tentang ternilai. Evaluasi kinerja hanya merupakan tujuan antara dan bukan tujuan akhir. Nilai evaluasi kinerja yang baik digunakan untuk memberikan promosi, sedangkan kinerja yang buruk untuk memberikan demosi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tujuan penelitian terdahulu ialah menjadi sarana agar penulis memahami variabel yang akan diteliti, berikut penelitian yang berguna untuk memperkuat pembuatan hipotesis. Penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1	(Aditya Sukamajati Haemin & Sri Suwarsi, 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Berdasarkan Culture Toxic Index terhadap Kinerja Pegawai	Metode Kuantitatif dan Bersifat Explanatory	variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
2	(Purnawati et al., 2020)	Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda	Metode Survey dan Koesioner	Pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3	(Toni & Siagian, 2021)	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa	Analisis Deskriptif	Variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa
4	(Selviana & Wasiman, 2022)	Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KARYA PUTRA KARIMUN (KPK)	Analisis regresi linier berganda	Variabel Kompensasi (X1) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Putra Karimun (KPK)

5	(Syafitri & Wasiman, 2020)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Djitoe Mesindo Di Kota Batam	Analisis regresi linier berganda	Kinerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Djitoe Mesindo
6	(Maulida & Karyaningsih, 2022)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Mandiri Syafinah Intisesama	Deskriptif dan Verifikatif	Pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 25,6 %.
7	(Yeremia & Nuridin, 2022)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Adiperkasa, TBK	Analisis regresi linier berganda	Kompensasi dan disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk.
8	(Putra, 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Permasyaratakan (Lapas) Kelas II Bangko	Analisis regresi linier berganda	Secara parsial, ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan/pegawai.

Sumber: Data Penelitian (2022)

2.3 Kerangka Pemikiran

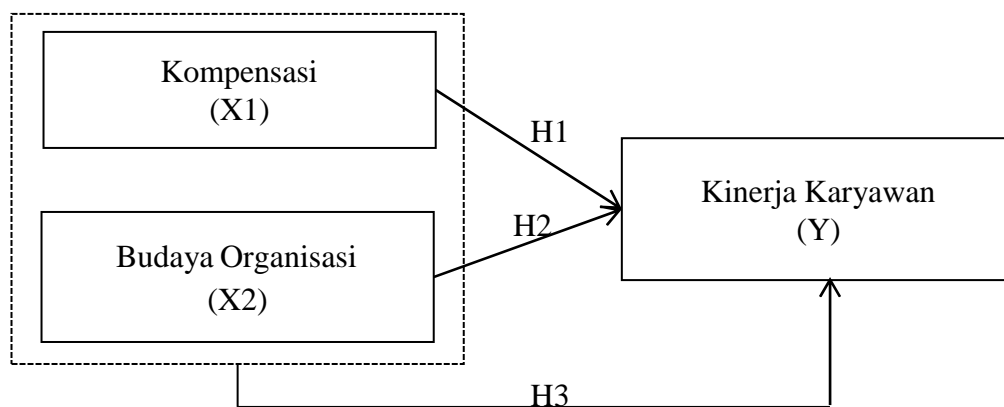
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel X yaitu kompensasi dan budaya organisasi terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi yang layak sangat diharapkan pada karyawan untuk mencukupi kebutuhan keluarga maupun pribadi. Kompensasi yang diberikan perusahaan ada yang bentuk uang ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud

upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai rilnya naik turun naik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Budaya organisasi. Terhadap beberapa factor yang mempengaruhi budaya organisasi sehingga penulis memilih beberapa diantaranya yang dapat membantu penulis untuk melakukan penelitian. Faktor-faktor budaya organisasi tersebut yaitu factor kemampuan dan faktor motivasi.

Peningkatan kinerja karyawan menjadi factor yang sangat penting bagi tercapainya visi suatu organisasi. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil suatu kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktifitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan suatu prestasi. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan antara hubungan variabel independen dan dependen. Oleh sebab itu, untuk menyusun paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka berpikir yang telah dibuat. Hipotesis adalah dugaan sementara dari jawaban rumusan masalah penelitian. Hipotesis atau jawaban sementara diajukan dalam bentuk pernyataan seperti berikut:

H1 : Ho : Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam.

Ha : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam.

H2 : Ho : Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam.

Ha : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam.

H3 : Ho : Kompensasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam.

Ha : Kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Terdapat beberapa jenis penelitian, dibedakan dengan cara perolehan suatu datanya, salah satunya adalah penelitian kuantitatif, yang perolehan datanya didapatkan dengan memakai angka serta penganalisisannya menggunakan teknik statistika. Metode penelitian kuantitatif juga digunakan agar mendapatkan suatu hubungan pada kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Cara memperoleh datanya ialah memilih teknik statistik sehingga dapat diperoleh hubungan dari suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Menurut (Putra, 2022) bahwa data yang dihasilkan biasanya berasal dari pengukuran di lapangan seperti angket dan kuesioner. Pendekatan kuantitatif biasanya fokus pada aspek *behavioristik* dan empiris yang berasal dari fenomena-fenomena di lapangan atau berdasarkan perilaku yang kemudian diukur untuk diteliti.

Berdasarkan pemaparan sebuah rumusan masalah penelitian ini memiliki tujuan untuk melakukan penganalisaan terhadap variabel independen, yaitu kompensasi (X1), budaya organisasi (X2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini memiliki sifat deskriptif, dikarenakan penelitiannya yang menjelaskan gambaran tentang kinerja karyawan yang terdapat pada PT Kumala

Indonesia Shipyard. Penelitian deskriptif merupakan suatu metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini berada di PT Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa sebuah pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam

3.3.2 Periode Penelitian

Periode penelitian ini berlangsung selama 6 bulan, penelitian ini di mulai dari bulan desember 2021 sampai penyusunan skripsi selesai, berikut periode penelitian nya:

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2022					
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Menentukan Judul	■					
2	Penulisan Bab 1	■					
3	Penulisan Bab 2		■				
4	Membagikan Kuesioner		■				
5	Penulisan Bab 3			■			
6	Mengolah Data				■		
7	Penulisan Bab 4					■	
8	Penulisan Bab 5						■

Sumber : Data Penelitian (2022)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Yeremia & Nuridin, 2022) bahwa populasi adalah sekelompok dari orang, benda, atau apa saja yang bisa dijadikan sumber dari pengambilan sampel. Oleh sebab itu, kumpulan ini memiliki kriteria yang memenuhi syarat untuk digunakan dalam memecahkan masalah penelitian. Jumlah populasi yang masuk dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain sejumlah, tetapi tidak semua, elemen populasi akan membentuk sampel. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut (Aditya Sukamajati Haemin & Sri Suwarsi, 2022) bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk penelitian ini penulis tidak memakai metode pengambilan sampel karena jumlah populasinya terbatas hanya 100 responden. Karena itu jumlah populasi yang ada menjadi responden dalam penelitian ini.

3.4.3 Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan suatu strata yang ada dalam populasi itu. Alat yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian adalah analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis

hubungan antar variabel untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. (Yeremia & Nuridin, 2022).

3.5 Sumber Data

Sumber data yang menjadi referensi utama dalam penulisan ini digolongkan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada koresponden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi dua bagian utama.

Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek dilakukan. Data yang diperoleh dari data primer ini yaitu data mengenai kompensasi, budaya organisasi dan kinerja yang didapatkan melalui penyebaran kusioner yang dibagikan dan diisi secara langsung oleh responden dari objek penelitian.

Data sekunder adalah yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini adalah penelitian kinerja karyawan. (Aditya Sukamajati Haemin & Sri Suwarsi, 2022)

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dalam penelitian adalah metode pengumpulan data dengan mencari informasi lewat buku, jurnal dan skripsi lainnya yang bertujuan untuk membentuk sebuah landasan teori. Dari buku-buku referensi kita bisa memecahkan masalah berdasarkan teori-teori dan rumus-rumus yang telah teruji

kebenarannya dan diakui secara umum. Menurut (Selviana & Wasiman, 2022) yang mengatakan Studi kepustakaan mempelajari berbagai sumber referensi seperti beberapa hasil penelitian relevan sebelumnya, buku, artikel, serta jurnal-jurnal baik nasional maupun internasional yang berguna dalam mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang diteliti.

3.6.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab (Putra, 2022). Dalam penelitian ini kuesioner akan dibagikan kepada karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard yang telah ditetapkan. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan bertujuan sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data variabel penelitian, yaitu dengan cara menyebarkan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden.

Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala ini meminta responden untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau tidak setujunya terhadap serangkaian pertanyaan tentang suatu objek. Skala *Likert* banyak digunakan dalam riset-riset pemasaran yang menggunakan metode survei dan dapat dikategorikan sebagai skala interval.

Tabel 3.2 Skala Likert

1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber : Peneliti, 2022

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.7.1 Operasionalisasi Variabel Terikat Kinerja Karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard

Operasionalisasi variabel terikat kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard meliputi dimensi proses dari karyawan. Dimensi ini dideskripsikan didalam indikator kinerja meliputi (1) kualitas dan kuantitas pekerjaan; (2) efisiensi pekerjaan; (3) pengetahuan dan keterampilan karyawan; (4) efektivitas pekerjaan; (5) kreativitas.

Hasil penilaian kinerja dilakukan oleh manajemen PT. Kumala Indonesia Shipyard yang diambil dan diolah untuk memperoleh skor pada variabel Y. Total skor itulah yang kemudian diuji untuk melihat pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y yang juga dilakukan uji hipotesis.

3.7.2 Operasionalisasi Variabel Bebas Kompensasi

Persepsi terhadap kompensasi adalah penilaian individu sebagai pegawai terhadap kesesuaian bentuk balas jasa (langsung dan tidak langsung) yang ditetapkan dan diterima pegawai dari pekerjaannya. Terdapat 2 dimensi kompensasi menurut (Yeremia & Nuridin, 2022), yaitu (1) kompensasi langsung (finansial), yaitu upah/dasar sistem gaji ditambah bayaran yang berdasarkan penampilan (prestasi). (2) kompensasi tidak langsung (non finansial), yaitu kategori umum tunjangan karyawan, program seleksi yang diamanatkan, asuransi kesehatan, upah waktu tidak bekerja, rekreasi keluarga, penghargaan prestasi masyarakat.

Berdasarkan penjelasan yang disebutkan oleh dimensi kompensasi diatas dideskripsikan menjadi indikator kompensasi yang berpengaruh diantaranya adalah (1) upah adalah kompensasi dalam bentuk uang atas waktu yang telah dipergunakan. (2) gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab pekerjaan. (3) insentif yang merupakan kontra prestasi diluar upah atau gaji dan mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan pula sebagai *pay for performance* atau pembayaran atas prestasi. (4) *reward* adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja yang telah dicapai. Indikator-indikator tersebut terwakili di dalam 5 pertanyaan kuesioner yang disusun dengan format skala *likert*. Jawaban yang diperoleh kemudian disusun kedalam distribusi jawaban responden dan diperoleh skor jawaban responden untuk variabel X2.

3.7.3 Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi

Operasionalisasi variabel bebas budaya organisasi meliputi dimensi kajian mengenai teori budaya organisasi. Dimensi kajian ini disekripsikan menjadi indikator (1) profesionalisme; (2) jarak dari manajemen; (3) percaya pada rekan sekerja; (5) integrasi.

Berdasarkan indikator tersebut terwakilkan didalam 5 (lima) item pernyataan yang disusun dengan format skala likert. Jawaban yang diperoleh kemudian disusun kedalam distribusi jawaban responden dan diperoleh total jawaban responden variabel X2.

3.8 Metode Analisis Data

Data yang dianalisis merupakan sebuah hal yang perlu dipakai saat peneliti melakukan pengumpulan dari jawaban responden, saat melakukan penganalisisan data dengan cara pengelompokkan data datanya bersumber pada variabel serta tipe respondennya. Tabulasi data didasari dari jawaban keseluruhan variabel jawaban respondennya, dengan cara menghitung agar sebuah uji hipotesis dapat dilaksanakan.

3.8.1 Uji Statistik Deskriptif

Menurut (Putra, 2022) analisis deskriptif ialah datanya dari penelitian berguna saat melakukan pengujian generalisasi dari hasil penelitian berdasarkan pada satu sampel, analisis deskriptif sendiri dipakai saat melakukan uji hipotesis deskriptif, yang mana analisisnya memiliki hasil bisa atau tidak hipotesisnya penelitian dipakai, apabila hipotesis non (H_0) diterima, dapat dikatakan bahwa hasil penelitian bisa digeneralisasikan. Dari data yang telah tertulis kumpulan maka bisa dilakukan pengujian terhadap pengaruh variabel bebas dan terikatnya, analisis deskriptif menggunakan sebuah rentang skala, yaitu:

Tabel 3.3 Rentang Skala

Rentang Skala	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Tidak Baik/Rendah
2,61 – 3,40	Cukup/Sedang
3,41 – 4,20	Baik/Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber : Adela dan Karyani, 2022

3.8.2 Uji Kualitas Data

Pada saat melakukan analisis pada hasil dari suatu penelitian maka hal yang utama yang harus dilakukan adalah melakukan pengujian kualitas datanya, terdiri dari dua uji, yakni:

3.8.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk seberapa cermat suatu instrument atau item-item dalam mengukur apa yang akan diukur. Suatu kuesioner yang tidak valid berarti tidak dapat mengukur apa yang ingin diukur sehingga hasil yang didapat tidak dapat dipercaya, sehingga item yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki. Dalam hal ini digunakan pertanyaan yang diharapkan secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur.

Untuk mengukur tingkat validitas item-item pertanyaan kuesioner terhadap tujuan pengukuran adalah dengan melakukan korelasi antar skor item pertanyaan dengan skor variabel. Uji signifikan ini dibuat membandingkan korelasi antara nilai masing-masing item pertanyaan dengan nilai total. Apabila besarnya nilai total koefisien item pertanyaan masing-masing variabel melebihi nilai signifikan maka pertanyaan tersebut dinilai tidak valid.

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20 dengan metode item-total statistic untuk menentukan apakah sebuah pernyataan korelasi item dinyatakan valid dan sebaliknya. Menurut (Putra, 2022) bahwa hasil pengujian instrumen validitas konsisten maka angket/kuesioner tersebut dinyatakan mampu dan dapat diandalkan. Setelah diberikan kepada responden, kuesioner dianalisis dengan uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji

multikolinieritas dan uji heterokedasitas. Uji hipotesis dilakukan dengan analisis regresi *linier* berganda.

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{[\sum x^2 - (\sum x)^2][\sum y^2 - (\sum y)^2]}$$

Rumus 3.1 *Bivariate Person*

Sumber : (Putra, 2022)

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrumen kuesioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan taktik *Alpha Cronbach* yang dikerjakan dengan SPSS Versi 20. Teknik *Alpha Cronbach* digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak, bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala 1-5 atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilai sikap. (Yeremia & Nuridin, 2022) reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data.

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_{\underline{E}}^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Rumus 3.2 *Alpha Cronbach*

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, Uji heterokedastisitas dan multikolinearitas.

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas menggunakan *uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai selisih antara variabel Y dengan variabel Y yang diprediksikan. Dalam metode regresi linear, hal ini menunjukkan oleh besarnya *nilai random error (e)* yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusi secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistic. Model regresi yang baik adalah mendistribusikan normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *one-sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Menurut (Selviana & Wasiman, 2022), hal ini membuktikan bahwa data-data pada penelitian ini telah berdistribusi normal atau juga berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Putra, 2022) uji multikolineritas merupakan suatu perhitungan suatu koefisien korelasi ganda dan juga melakukan perbandingan atas koefisien korelasi antar variabel bebas yang nantinya dilaksanakan dengan pengujian regresi

yang mana nilainya VIF (Variance Inflation Factor) sebagai patokan dan juga koefisien korelasi antar variabel bebasnya, dan standar yang akan dipakai sebagai berikut:

- a. Apabila nilai VIF yang memiliki 1 atau mempunyai toleransi yang dekat dengan 1 maka akan dinyatakan tidak mempunyai masalah multikolinearitas pada model regresi.
- b. Apabila nilainya kurang dari 0,5 terhadap koefisien korelasi antara variabel bebas maka multikolinearitasnya tidak memiliki masalah.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk memutuskan apakah ada penyimpangan dari asumsi klasik *heterokedastisitas*, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual guna semua pengamatan dalam metode regresi (Aditya Sukamajati Haemin & Sri Suwarsi, 2022). Dan hasil pengujian *heteroskedastisitas* terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hasilnya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian. Dalam hal ini model pengujian menggunakan uji koefisien korelasi Spearman. Yaitu meregresikan nilai residu dengan masing-masing variabel independen. Yang mana dalam model ini memiliki kriteria pengujian, yaitu:

1. H_0 : Tidak ada gejala heterokedastisitas
2. H_a : Terdapat gejala heterokedastisitas
3. H_0 : Diterima jika Sig (2-tailed) > 0,05 artinya tidak terjadi heterokedastisitas

4. H_a : Ditolak jika Sig (2-tailed) < 0,05 artinya terjadi heterokedastisitas

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Penggunaan analisis regresi berganda agar dapat tau besarnya pengaruh antara variabel independen yang mana kompensasi (X_1), budaya organisasi (X_2), terhadap kinerja (Y) pada karyawan yang melakukan kinerja di PT Kumala Indonesia Shipyard. Menurut (Matematika et al.) Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang sering kali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel. Dalam analisis regresi, variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat (dependent) dan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas (independent).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

Sumber : (Yeremia & Nuridin, 2022)

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) ialah sebuah alat yang berguna dalam pengukuran sejauh mana variabelnya saat menjelaskan macammnya variabel terikat, koefisien determinasi memiliki nilai di rentang nol atau satu, nilai R^2 yang kecilnya merupakan kapasitas variabel independen dalam melakukan penjelasan pada variasi variabel independen yang sangat terbatas, hasil akan semakin bagus pada model regresi jika R^2 semakin besar atau hampir dengan 1, dan variabel independennya secara menyeluruh tidak bisa memaparkan variabel dependen jika model regresi nilainya mendekati 0 (Selviana & Wasiman, 2022)

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t Koefisien Regresi Parsial

Dalam pengujian ini hipotesis ini uji t dipergunakan untuk mengetahui manakah hipotesis parsial yang akan diterima. Pada uji t kriteria pengujian hipotesis yaitu apabila nilai probabilitasnya $<0,05$, maka variabel terikat (Zebua et al., 2021).

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

3.9.2 Uji f (Pengujian Secara Simultan)

Dalam pengujian ini merupakan tahap uji terhadap nilai signifikan seluruh koefisien regresi secara bersama sama. Nilai f hitung dipergunakan guna melakukan pengujian bersama. Nilai f hitung memiliki keterkaitan dengan nilai koefisien determinasi (R^2), uji f ini juga menghasilkan persentase variabel terikat yang dapat dikaitkan dengan semua variabel bebas secara bersama. Adapun kriteria pengujian yaitu : (Zebua et al.).

1. $F_{hitung} \leq f_{tabel}$ maka H_0 diterima
2. $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak