

THE INFLUENCE COMPENSATION AND ORGANIZATION CULTURE ON PERFORMANCE OF PT. SARANA SOLUSINDO INFORMATIKA

ABSTRACT

The purpose of this research is to find the influence of compensation and organization culture against the performance of PT. Sarana Solusindo Infomatika. This research spread the questionnaire as many 88 (eighty eight). Hypothesis in this research as influenced by compensation and organization culture. Compensation measured used measuring developed by Nurul Hidayah (2016) put forward from Michael and Harold (1993) with aspects of material compensation, compensation social and activity compensation. Organizational culture measured use a measuring developed by Alindra (2015) put forward from Wibowo (2006) by the aspect of innovation, risk taking, attention to detail, results orientation, individual orientation, orientation towards the team, Aggressiveness, and stability. and performance measure use a measuring developed by Deby Andayani (2012) put forward from Wirawan (2012) with aspect work result, work behavior and personal nature.

A method of the research is quantitative by linear using technique analysis linear multiple. After conducted testing third variable the obtained value the research of the T testing (Partial) variable compensation having significant $-0,444 < 0,05$ and variable culture organization $-0,198 < 0,05$ it can be concluded that variable compensation and culture organization influential on the variable of employee performance.

Key Word: Compensation, Culture Organization, Employee Performance.

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SARANA SOLUSINDO INFORMATIKA

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja PT. Sarana Solusindo Informatika. Penelitian ini menyebarkan kuesioner sebanyak 88 (delapan puluh delapan). Hipotesis dalam penelitian ini adalah kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dan budaya organisasi. Kompensasi diukur menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Nurul Hidayah (2016) dikemukakan oleh Michael dan Harold (1993) dengan aspek Kompensasi Material, Kompensasi Sosial dan Kompensasi Aktivitas. Budaya Organisasi diukur menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Alindra (2015) dikemukakan dari Robbins (2006) dengan aspek inovasi, pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi terhadap tim, agresivitas dan stabilitas. dan Kinerja diukur menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Deby Andayani (2012) dikemukakan dari Wirawan (2012) dengan aspek hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi.

Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Setelah dilakukan pengujian terhadap ketiga variabel maka diperoleh nilai hasil dari Uji t (Parsial) variabel kompensasi memiliki signifikan $-0,444 < 0,05$ dan variabel budaya organisasi $-0,198 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

MERCU BUANA

Kata kunci: Kompensasi; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan