



ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAHAYA ANUGERAH BAHARI MEDAN

Robin¹⁾, Silvia Sofyan²⁾ Desy Angkasa³⁾, Mianda Amoria Br Ginting⁴⁾

¹Manajemen STMB MULTISMART

robinzheng84@gmail.com¹, silviasofyan898@gmail.com², desyangkasa99@gmail.com⁴
miandaamoria@gmail.com⁴

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and organizational climate on the performance of employees of PT. The Light of the Medan Maritime Award. Methods of collecting data with a questionnaire. The questionnaire was tested for validity and reliability before collecting research data. The data analysis technique in this study used the classical assumption test and multiple linear regression analysis. The results showed that compensation partially has a positive and significant effect on purchasing decisions. This is evidenced by the tcount of 3.609 > from ttable of 2.034 and a significant value below 0.05, which is 0.001. While the organizational climate partially positive and significant effect on purchasing decisions. This is evidenced by the tcount of 2.648 > from ttable of 2.034 and a significant value below 0.05, which is 0.012. Simultaneously, compensation and organizational climate have a positive and significant effect on purchasing decisions. This is evidenced by Fcount of 15,039 > from Ftable of 3.28 and a significant value below 0.05, which is 0.000. The magnitude of the influence given is 47.7% while the rest is influenced by other factors outside of this study.

Keywords: Compensation, Organizational Climate, Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih sehingga alat-alat tersebut tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika karyawan tidak berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola secara baik dan professional agar terciptanya keseimbangan antar kebutuhan sumber daya manusia serta kemajuan perusahaan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya, tetapi yang terpenting mereka dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal dan dapat berprestasi dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam mendapatkan karyawan yang berprestasi, tentunya perusahaan juga berperan aktif di dalam mendukung perkembangan mereka dengan memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya.

PT. Cahaya Anugerah Bahari adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa transportasi ekspedisi pengiriman barang. Perusahaan mulai memasuki bisnis pengangkutan dengan pelayaran kapal dengan menambah armada kapal yang dapat mengangkut dan melakukan pengiriman keseluruhan provinsi Indonesia. Dalam mengikuti perkembangan pelayarannya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat berperan aktif dalam bersaing dengan perusahaan lainnya dengan memberikan kinerja terbaik mereka, akan tetapi hal tersebut belum sesuai dengan ekspektasi perusahaan.

Berdasarkan pada pengamatan awal yang telah peneliti lakukan, kinerja karyawan dinilai sedang mengalami penurunan dari waktu ke waktu seperti dalam menyelesaikan pekerjaan kantor di mana masih banyak permasalahan yang sama timbul setiap tahunnya saat karyawan melaksanakan pekerjaannya

inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga ketika menyelesaikan suatu pekerjaan membutuhkan waktu yang cukup lama agar terselesaikan. Sedangkan dalam hal pencapaian penjualan juga dinilai masih kurang karena tidak mencapai target. Berikut ini data penjualan perusahaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1. Data Penjualan PT. Cahaya Anugerah Bahari Periode 2016 – 2020

Tahun	Target Nominal	Pencapaian Nominal
2016	Rp. 1.900.000.000	Rp. 1.904.971.000
2017	Rp. 1.900.000.000	Rp. 1.863.326.000
2018	Rp. 2.000.000.000	Rp. 1.795.810.000
2019	Rp. 2.100.000.000	Rp. 1.767.104.000
2020	Rp. 2.100.000.000	Rp. 1.738.915.000

Sumber : PT. Cahaya Anugerah Bahari

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa selama 4 tahun berturut-turut perusahaan telah lama tidak mencapai target yang diberikan perusahaan walaupun pada tahun 2016 telah mencapai target yang diberikan yaitu sebesar Rp. 1.904.971.000. Kemudian pada tahun 2017, perusahaan tidak menaikan target yang akan dicapai karyawan dengan harapan agar karyawan dapat tetap semangat mengejar target tanpa harus terbebani oleh tingginya target, akan tetapi hal tersebut tidak sesuai harapan perusahaan karena penjualan perusahaan mengalami penurunan menjadi Rp. 1.863.326.000. Untuk tahun 2018, perusahaan memutuskan untuk mengambil langkah berbeda dengan menaikan target, begitu juga pada tahun 2019, perusahaan terus menaikan target dengan harapan karyawan akan gigih mengejar target. Pada tahun 2020, perusahaan mengambil keputusan untuk tidak menaikan target dengan mempertimbangkan kondisi Indonesia yang tengah menghadapi coronavirus. Keputusan untuk menaikan target juga terbukti tidak dapat memicu pencapaian target. Walaupun penurunan tersebut tidak terlalu banyak, akan tetapi jika dibiarkan terus-menerus dalam jangka waktu panjang akan memberikan dampak yang tidak baik bagi perkembangan perusahaan.

Salah satu faktor yang dinilai memberikan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan dalam perusahaan adalah kompensasi. Kompensasi yang dapat dikelola dengan baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat memelihara sumber daya manusia dengan baik. Dapat diketahui bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan masih belum maksimal. Perusahaan dinilai kurang memperhatikan kondisi karyawan dalam memberi kompensasi. Gaji yang diberikan untuk sebagian karyawan juga dinilai masih kurang memenuhi kebutuhan mereka sehingga karyawan selalu memikirkan cara untuk menutupi kebutuhan mereka. Berikut ini tabel data kompensasi perusahaan selama periode 2019 sampai dengan 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2. Data Kompensasi PT. Cahaya Anugerah Bahari Periode 2019 – 2021

Bagian	Pendapatan Tahun Dalam Rupiah					
	2019		2020		2021	
	Gaji	Insentif	Gaji	Insentif	Gaji	Insentif
Keuangan	2.900.000	-	3.050.000	-	3.200.000	-
Humas	2.800.000	-	2.950.000	-	3.100.000	-
Kasir	2.800.000	-	2.950.000	-	3.100.000	-
Pembukuan	2.900.000	-	3.050.000	-	3.200.000	-
Sales Counter	2.000.000	450.000	2.150.000	500.000	2.300.000	550.000
Admin Penjualan	2.400.000	100.000	2.550.000	150.000	2.700.000	200.000
Sales	1.500.000	700.000	1.650.000	750.000	1.800.000	800.000
Gudang	1.900.000	250.000	2.050.000	300.000	2.200.000	350.000
Supir	1.200.000	200.000	1.350.000	250.000	1.500.000	300.000
Expedisi	1.900.000	-	2.050.000	-	2.200.000	-
Kernek	1.200.000	200.000	1.350.000	250.000	1.500.000	300.000

Sumber : PT. Cahaya Anugerah Bahari

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pelaksanaan kompensasi selama 2 tahun berturut-turut selalu berada di bawah UMK Kota Medan yang telah ditetapkan. Untuk kompensasi tahun 2021 juga dinilai

masih berada di bawah UMK Kota Medan yang saat ini sebesar Rp. 3.329.000. Untuk sebagian karyawan dinilai juga memiliki gaji yang jauh di bawah UMK Medan karena perusahaan bahwa pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka miliki masih dikatakan ringan sehingga kompensasi yang diberikan dinilai telah mencukupi.

Berdasarkan penelitian yang terdahulu dilakukan, ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya juga didapatkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, adapula penelitian yang mendapatkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. [1] Faktor lainnya diduga menurunkan kinerja karyawan adalah iklim organisasi. Untuk hal ini, iklim organisasi dalam perusahaan dirasakan kurang nyaman bagi beberapa karyawan misalnya suasana yang membuat karyawan menjadi terlihat canggung dan segan dengan rekan kerja lainnya. Adapun rekan kerja dinilai kurang dapat memberikan dorongan yang berupa motivasi ataupun pujian dan bantuan yang berupa bantuan penyelesaian laporan, bantuan penyusunan berkas atau dokumen yang dibutuhkan untuk penyelesaian pekerjaannya dan berbagai bantuan lainnya kepada karyawan yang sedang mengalami kendala atau sedikit permasalahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan hubungan kerja yang kurang harmonis dan kurangnya kehangatan dalam berkeluarga disekitar tempat kerja. Terlebih lagi kurangnya kenyamanan iklim dalam perusahaan terjadi karena karyawan dalam perusahaan kurang saling berinteraksi dan bersosialisasi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu, ditemukan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu pada penelitian lainnya juga ditemukan bahwa iklim organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun beberapa hasil penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. [2] Sedangkan untuk beberapa hal lainnya yang dinilai sering menghambat pekerjaan karyawan adalah konflik kerja dimana perbedaan pendapat karyawan sering menimbulkan konflik dan untuk beberapa konflik sering diawali dengan candaan semata dan karyawan yang memiliki perasaan sensitif merasa bahwa dirinya telah tersindir dan merasa kurang senang. Lain halnya dengan pemberian hukuman yang juga terkadang dinilai cukup memberatkan karyawan seperti pemotongan gaji ataupun insentif karyawan yang telah melakukan kesalahan sehingga terkadang membuat karyawan merasa sangat berhati-hati dalam bekerja dan pada akhirnya membuat kinerja mereka menjadi melambat. Selain itu terdapat pula faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti stres kerja, konflik kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, komunikasi dan variabel lainnya. Berdasarkan latar belakang di atas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi “Analisis pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kinerja Karyawan PT. Cahaya Anugerah Bahari Medan”.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Teori Manajemen

Manajemen menyentuh, mempengaruhi dan memasuki seluruh aspek kehidupan manusia, sehingga manusia mampu mengenali kemampuannya berikut kelebihan dan kekurangan sendiri, manajemen menunjukkan cara-cara yang lebih efektif dan efisien dalam pelaksanaan pekerjaan. Manajemen memungkinkan untuk mengurangi hambatan-hambatan dalam mencapai tujuan. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. [3] Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Pemahaman manajemen ini menjelaskan pada kita bahwa untuk mencapai tujuan tertentu, maka kita tidak bergerak sendiri, tetapi membutuhkan orang lain untuk bekerja sama dengan baik. [4] Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengedalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya organisasi. [5] Manajemen adalah proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengkoordinasian dan pengawasan dengan menggunakan berbagai sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diinginkan. [6] Berdasarkan pada beberapa pendapat dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang ataupun seni yang digunakan untuk mengukur sejauh mana

perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengkoordinasian dan pengawasan dilakukan dengan menggunakan berbagai sumber daya yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama

2.1.2 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan karyawan. [4] Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. [6] Manajemen sumber daya manusia merupakan terminologi baru bagi manajemen personalia yang menempatkan sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif dengan memberdayakan, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi berdasarkan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. [3] Manajemen sumber daya manusia menunjuk pada filsafat, kebijakan, prosedur dan praktik yang berhubungan dengan manajemen orang. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. [5]

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan karyawan.

2.1.3 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja [3]. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan [4]. Kompensasi adalah salah satu komponen dalam fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia. Kompensasi pada umumnya dapat dikatakan sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada pegawai atas output dan produktivitas dalam kaitan kerja [5]. Kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan baik berupa finansial maupun non finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, uang makan, uang lembur jaminan dan insentif yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atau balas jasa dalam melakukan tugas keorganisasian [7]. Berdasarkan atas uraian beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2.1.4 Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah strategi memotivasi karyawan agar mereka bekerja lebih produktif. Namun, iklim organisasi diciptakan tidak semata-mata demi peningkatan efisiensi, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan manusiawi dalam organisasi [8]. Iklim organisasi merupakan persepsi yang ada dalam anggota organisasi dan perasaan anggota organisasi mengenai elemen-elemen fundamental organisasi yang merefleksikan konsensus sebagai kesepakatan antara anggota organisasi terkait elemen-elemen kunci organisasi yang terdiri atas sistem, praktik dan gaya kepemimpinan [9]. Iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Definisi tersebut menunjukkan seperangkat karakteristik internal yang dideskripsikan oleh pribadi-pribadi individu sebagai iklim organisasi [10]. Iklim kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh orang-orang atau karyawan yang ada dan bekerja pada lingkungan tersebut [11]. Iklim mempengaruhi kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang didalam organisasi atau sifat individu yang ada akan mendeskripsikan perbedaan tersebut [12]. Berdasarkan pendapat dari ahli di atas, maka didapatkan kesimpulan bahwa iklim organisasi didefinisikan sebagai segala

sesuatu yang terdapat dalam lingkungan kerja, yang dapat dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan yang bekerja pada lingkungan tersebut dan menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan.

2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi [16]. Kinerja dapat dipandang sebagai suatu proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja [17]. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi [18]. Yang dimaksud dengan kinerja, performance atau prestasi kerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, maka semakin tinggi pula kinerjanya [19]. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional [20]. Berdasarkan penjelasan ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Keberadaan hasil penelitian yang relevan sangatlah berguna bagi seorang peneliti dimana selain dapat menambah wawasan seorang peneliti tentang apa yang akan diteliti, peneliti juga dapat mempelajari metode penelitian yang sudah digunakan sebelumnya. Dalam penelitian ini, beberapa tinjauan penelitian terdahulu yang dapat mendukung penelitian ini seperti pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Kiki Cahaya Setiawan (2015) [2]	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Devisi Operasi Pt. Pusri Palembang	Independen X = Iklim Organisasi Dependen Y = Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan secara parsial maupun simultan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Aryadillah (2018) [23]	Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia TBK	Independen X1 = Iklim Organisasi X2 = Motivasi Kerja Dependen Y = Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	I Kadek Dwi Dharma Wiguna, Ni Putu Eka Mahadewi dan Ni Made Sofia Wijaya (2016) [1]	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja di PT. Bali Daksina Wisata	Independen X = Kompensasi Dependen Y = Kinerja	Hasil menunjukkan secara parsial maupun simultan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4	Alvin Nugraha dan Sri Surjani Tjahjawati (2017) [24]	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan <i>Cargill Tropical Palm</i>	Independen X = Kompensasi Dependen Y = Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan secara parsial maupun simultan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Agung Surya Dwianto dan Pupung Purnamasari (2019) [25]	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia	Independen X = Kompensasi Dependen Y = Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan secara parsial maupun simultan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Kiki Cahaya Setiawan (2015), Aryadillah (2018), I Kadek Dwi Dharma Wiguna, Ni Putu Eka Mahadewi dan Ni Made Sofia Wijaya (2016), Alvin Nugraha dan Sri Surjani Tjahjawati (2017), Agung Surya Dwianto dan Pupung Purnamasari (2019)

2.3. Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

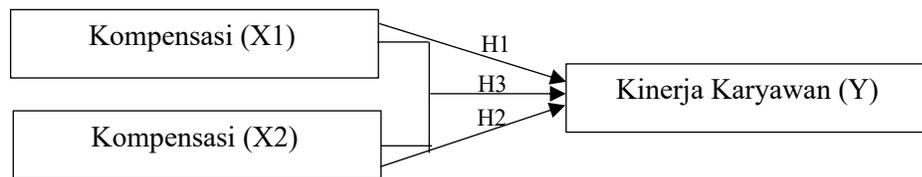
Dalam kenyataannya, setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerjanya [17].

2.3.2 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Iklim organisasi merupakan hal yang penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Begitu pula dalam perusahaan, tujuan dibangunnya iklim organisasi dalam perusahaan adalah meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Pelaksanaan iklim komunikasi organisasi yang positif dapat dilihat dari pola komunikasi yang digunakan organisasi. Semakin terbuka komunikasinya maka semakin baik iklim organisasi yang akan terjalin untuk mencapai tujuan organisasi [9].

2.3.3 Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan konsistensi [4]. Iklim organisasi menjadi syarat penting dalam membangun kinerja yang baik. Organisasi tidak akan mampu membangun kinerja yang memuaskan dan kondusif apabila iklim organisasi yang menyangkut suasana dan kenyamanan tidak terbentuk ataupun tidak terbangun dengan baik [13]. Berdasarkan uraian yang dijelaskan diatas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Adanya pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Anugerah Bahari Medan.
- H2 : Adanya pengaruh yang signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Anugerah Bahari Medan.
- H3 : Adanya pengaruh yang signifikan Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Anugerah Bahari Medan.

3. METODE

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dimana penelitian deskriptif kuantitatif digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dijelaskan, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter.

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kompensasi, iklim organisasi dan kinerja karyawan berfokus pada seluruh karyawan PT. Cahaya Anugerah Bahari Medan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Cahaya Anugerah Bahari Medan yang berlokasi di K.L. Yos Sudarso, Km.13 No. 168.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam statistika adalah data kuantitatif. Dalam konteks analisis data penelitian kuantitatif, data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Berdasarkan pendapat tersebut, maka peneliti menentukan bahwa jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa angka dan numerik [26].

3.3.2 Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data terbagi menjadi 2 yaitu [27]:

- 1) Data Primer Data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer juga disebut sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat terbaru. Teknik yang digunakan biasanya untuk mengumpulkan data primer adalah observasi, wawancara, dan kuesioner.
- 2) Data Sekunder Data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti data penjualan dan data kompensasi yang diperoleh dari PT. Cahaya Anugerah Bahari Medan.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik *Sampling*

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya [28]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan periode 2021 sebanyak 36 orang. Dikarenakan seluruh jumlah populasi yang hanya berjumlah 36 karyawan akan digunakan sebagai sampel, maka teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah *sampling sensus*. *Sampling sensus* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dimana hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil [27].

3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket dimana kuesioner adalah kumpulan pertanyaan tertulis untuk dijawab sekelompok responden penelitian.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian maka dilakukan dengan cara wawancara yang dibantu dengan instrumen penelitian yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden, pengamatan langsung, serta studi kepustakaan. Untuk menilai tanggapan responden maka penulis menggunakan skala Likert dimana skala Likert menggunakan beberapa butir pertanyaan untuk mengukur perilaku individu dengan merespon 5 titik pilihan pada setiap butir pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 3.1 Skala Likert

No	Pilihan	Skala Nilai
1	Setuju Sekali	5
2	Setuju	4
3	Ragu – Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Herlina, 2019

Kategori skor penilaian yang digunakan dibagi menjadi 5 kategori penilaian dari sangat tidak baik sebagai nilai terendah hingga sangat baik sebagai nilai tertinggi seperti tabel berikut:

Tabel 3.2 Kategori Skor Penilaian

Skor Penilaian	Kategori
81% - 100 %	Sangat Baik
61% - 80%	Baik
41% - 60%	Cukup Baik
21% - 40%	Tidak Baik
0% - 20%	Sangat Tidak Baik

Sumber : Ridwan, 2013

Metode kepustakaan dilakukan dengan cara membaca, mempelajari, dan mengutip pendapat dari berbagai sumber seperti buku, internet, skripsi, jurnal, laporan atau dokumen perusahaan dan sumber lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Materi wawancara dan kuesioner meliputi pertanyaan-pertanyaan yang berkenaan dengan keadaan perusahaan yang berkaitan dengan variabel penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh perlu di uji ketepatan atau kecermatannya dan keandalannya agar hasil pengolahan data dapat lebih tepat dan akurat. Oleh karena itu, perlu diketahui seberapa tinggi validitas dan realibilitas alat ukur yang digunakan. Untuk menguji ketetapan dan kehandalan kuisisioner, akan dilakukan pretest terhadap 30 responden diluar sampel penelitian dari sisa populasi karyawan PT. Cahaya Anugerah Bahari.

3.8 Pengujian Kualitas Data

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Teknik pengujian yang digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson diuji dari dua arah dengan signifikansi 0,05. Keputusan uji validitas item responden berdasarkan pada nilai rhitung > r tabel dengan $df = N-2$ dan taraf signifikan sebesar 5%, maka item pernyataan tersebut dikatakan valid [31].

3.8.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya, apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang secara umum sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan adalah Cronbach Alpha [32]. Secara umum pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas dapat menggunakan kategori sebagai berikut [30] :

1. *Cronbach's alpha* < 0,6 = reliabilitas buruk.
2. *Cronbach's alpha* 0,6-0,79 = reliabilitas diterima.
3. *Cronbach's alpha* 0,8 = reliabilitas baik.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah adanya suatu hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel independen. Multikolinieritas adalah keadaan pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independen dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Metode uji multikolinieritas yang umum digunakan yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi dimana nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka Tolerance lebih dari 0,1 [32].

3.8.4 Uji Normalitas

Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Histogram, Normal Probability Plot of Regression atau dengan uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Berikut ini adalah pembahasannya [32] :

1. Analisa Grafik

Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada grafik Histogram dan Normal Probability Plot of Regression.

a. Output Histogram

Output ini menjelaskan tentang grafik data dan untuk melihat distribusi data apakah normal atau tidak. Untuk pengukuran normalitas data jika bentuk grafik histogram mengikuti kurva normal yang membentuk gunung atau lonceng, data akan berdistribusi normal.

b. Output Histogram

Probability Plot of Regression Output Normal Probability Plot of Regression menjelaskan grafik data dalam melihat distribusi data normal atau tidak dengan pengukuran jika bentuk grafik Normal Probability Plot of Regression mengikuti garis diagonal normal maka data akan dianggap berdistribusi secara normal.

2. Uji Statistik

Uji normalitas dengan statistik dapat menggunakan metode One Kolmogorov Smirnov, kriteria pengujiannya :

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

3.8.5 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya dimana model yang regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu dengan uji Glejser dan Scatterplots. Uji Glejser di mana dilakukan dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Uji Scatterplots di mana dilakukan dengan cara melihat titik-titik pola pada grafik menyebar secara acak dan tidak berbentuk pola pada grafik maka dinyatakan telah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas [32].

3.8.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel independen. Tujuan digunakan analisis regresi berganda pada penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut [32]:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan (dependent variabel)
- X1 = Kompensasi (independent variabel)
- X2 = Iklim Organisasi (independent variabel)
- a = Konstanta
- b1, b2 = Koefisien regresi
- e = Persentase kesalahan (5%)

3.8.7 Pengujian Hipotesis

3.8.7.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi 5% dan uji 2 sisi. Dalam penelitian ini nilai thitung akan dibandingkan dengan nilai ttabel, pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah [32] :

Ho Diterima apabila : $t_{tabel} > t_{hitung}$

Ha Diterima apabila : $t_{hitung} > t_{tabel}$

3.8.7.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi 5%. Dalam penelitian ini nilai Fhitung akan dibandingkan dengan nilai Ftabel, pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji F ini adalah [32] :

Ho Diterima apabila : $F_{hitung} < F_{tabel}$

Ha Diterima apabila : $F_{hitung} > F_{tabel}$

3.8.7.3 Koefisien Determinasi (R2)

Dalam mengukur koefisien determinasi, apabila koefisien determinasi sama dengan nol, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika besarnya koefisien determinasi mendekati angka 1, variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan model ini, kesalahan pengganggu diusahakan minimum sehingga mendekati 1. Dengan demikian, perkiraan regresi akan lebih mendekati keadaan yang sebenarnya [33].

4. HASIL DAN DISKUSI

4.1 Gambaran Umum Responden

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 36 orang karyawan perusahaan yang dijadikan sebagai responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja dan umur. Berikut ini karakteristik responden akan dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Pria	21	58,3%
Wanita	15	41,7%
Total	36	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden pria adalah sebanyak 21 responden atau 58,3% dari jumlah responden yang ada sedangkan responden wanita adalah sebanyak 15 karyawan atau 41,7% dari jumlah responden yang ada. Dominan karyawan yang bekerja perusahaan adalah pria.

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk variabel kompensasi memiliki nilai mean sebesar 30 dengan nilai median 30 dan nilai mode sebesar 30, sedangkan untuk variabel iklim organisasi memiliki nilai mean sebesar 19,42 dengan nilai median 19 dan nilai mode sebesar 18 dan untuk variabel kinerja memiliki nilai mean sebesar 27,81 dengan nilai median 28 dan nilai mode sebesar 27.

4.3 Hasil Uji Kualitas Data

4.3.1 Uji Validitas

Berikut ini merupakan hasil pengujian validitas yang dilakukan pada 30 responden dimana pengujian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) atau $sig < 0,05$ maka item pernyataan dianggap valid :

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Pernyataan Variabel Kompensasi

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Kompensasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.630**	.303	.447*	.533**	.374*	.391*	.606**	.698**
	Sig. (2-tailed)		.000	.104	.013	.002	.042	.033	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.630**	1	.448*	.517**	.750**	.371*	.482**	.624**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000		.013	.003	.000	.044	.007	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.303	.448*	1	.770**	.417*	.649**	.721**	.501**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.104	.013		.000	.022	.000	.000	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.447*	.517**	.770**	1	.343	.528**	.850**	.498**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.013	.003	.000		.064	.003	.000	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.533**	.750**	.417*	.343	1	.385*	.348	.659**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.022	.064		.035	.060	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.374*	.371*	.649**	.528**	.385*	1	.512**	.566**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.042	.044	.000	.003	.035		.004	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.391*	.482**	.721**	.850**	.348	.512**	1	.594**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.033	.007	.000	.000	.060	.004		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.606**	.624**	.501**	.498**	.659**	.566**	.594**	1	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.005	.000	.001	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kompensasi	Pearson Correlation	.698**	.784**	.788**	.817**	.712**	.708**	.807**	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh rhitung tiap pernyataan memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} dan seluruh tingkat signifikan pada pernyataan lebih besar dari 0,05 sehingga diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dalam kuesioner adalah valid dan layak digunakan.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Pernyataan Variabel Iklim Organisasi

		Correlations					Iklim_Organisasi
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
X2.1	Pearson Correlation	1	.642**	.610**	.725**	.783**	.863**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.642**	1	.594**	.750**	.816**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.610**	.594**	1	.744**	.614**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.725**	.750**	.744**	1	.739**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.783**	.816**	.614**	.739**	1	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Iklim_Organisasi	Pearson Correlation	.863**	.870**	.814**	.911**	.905**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh r hitung tiap pernyataan memiliki nilai lebih besar dari r tabel dan seluruh tingkat signifikan pada pernyataan lebih besar dari 0,05 sehingga diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dalam kuesioner adalah valid dan layak digunakan.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan

		Correlations								Kinerja_Karyawan
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
Y1	Pearson Correlation	1	.741**	.734**	.755**	.508**	.406*	.507**	.484**	.809**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.004	.026	.004	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.741**	1	.705**	.730**	.655**	.278	.670**	.463*	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.137	.000	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.734**	.705**	1	.695**	.527**	.392*	.603**	.499**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.003	.032	.000	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.755**	.730**	.695**	1	.718**	.603**	.696**	.569**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.508**	.655**	.527**	.718**	1	.483**	.651**	.461*	.782**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.003	.000		.007	.000	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.406*	.278	.392*	.603**	.483**	1	.347	.756**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.026	.137	.032	.000	.007		.060	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.507**	.670**	.603**	.696**	.651**	.347	1	.405*	.770**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.060		.026	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.484**	.463*	.499**	.569**	.461*	.756**	.405*	1	.738**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.005	.001	.010	.000	.026		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.809**	.822**	.812**	.910**	.782**	.684**	.770**	.738**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh rhitung tiap pernyataan memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} dan seluruh tingkat signifikan pada pernyataan lebih besar dari 0,05 sehingga diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dalam kuesioner adalah valid dan layak digunakan.

4.3.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kehandalan suatu kuesioner sehingga dapat digunakan sewaktu-waktu. Cara pengukuran reliabilitas adalah seluruh item pernyataan yang telah valid dimasukan dan diukur koefisien *Cronbach's Alpha*. Jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.

Tabel 4.9 Hasil Uji Realiabilitas Variabel Kinerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	8

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas, semua instrumen dikatakan reliabel karena nilai koefisien alpha *cronbach* yang diperoleh lebih besar dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan (reliabel). Dengan demikian maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini cukup handal dalam mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

Tabel 4.9 Hasil Uji Realiabilitas Variabel Iklim Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	5

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas, semua instrumen dikatakan reliabel karena nilai koefisien alpha *cronbach* yang diperoleh lebih besar dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan (reliabel). Dengan demikian maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini cukup handal dalam mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

Tabel 4.10 Hasil Uji Realiabilitas Variabel Iklim Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	8

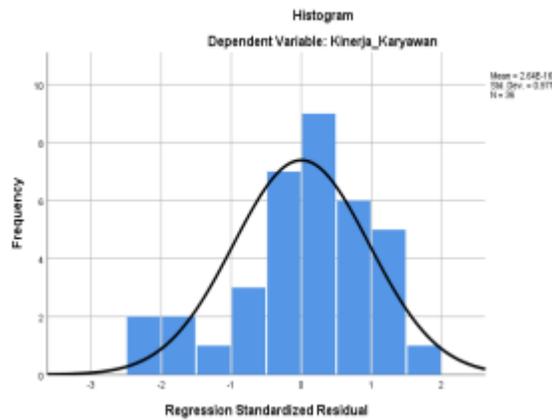
Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas, semua instrumen dikatakan reliabel karena nilai koefisien alpha *cronbach* yang diperoleh lebih besar dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan (reliabel). Dengan demikian maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini cukup handal dalam mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

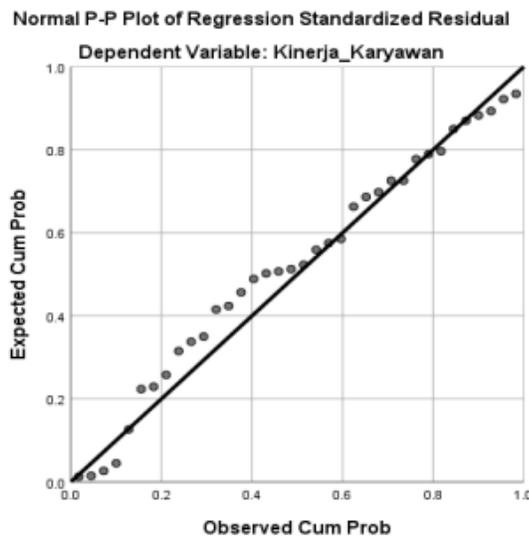
Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan grafik histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.1. Grafik Histogram

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan gambar grafik histogram diatas, dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal dengan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan dan berbentuk lonceng, maka regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas. Hasil Pengujian normalitas dapat dilihat pada analisis normal *probability plot* dibawah :



Gambar 4.2. Normal Probability Plot

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Pada gambar normal probability plot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi pengujian normalitas. Selanjutnya pengujian statistik yang digunakan adalah Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) Test. Kriteria yang digunakan adalah :

1. Terima H0 bila signifikan K-S > 0,05 (maka distribusi normal)
2. Tolak H0 bila signifikan K-S < 0,05 (maka distribusi tidak normal)

Hasil pengujian Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 4.11 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71007347
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.071
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Pada tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa hasil untuk pengujian normalitas dengan statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov* membuktikan bahwa nilai tingkat signifikan yang dihasilkan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 sehingga dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa untuk pengujian statistik normalitas tergolong berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

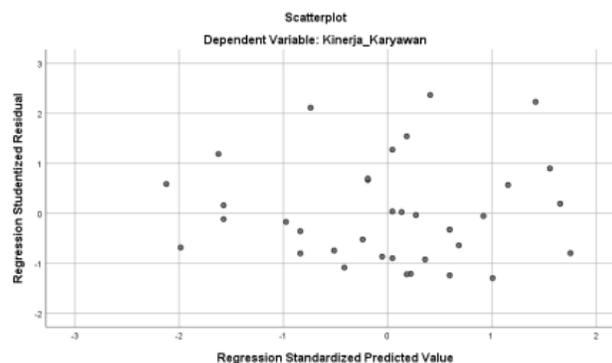
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.329	3.203		3.225	.003		
	Kompensasi	.349	.097	.483	3.609	.001	.883	1.132
	Iklim_Organisasi	.361	.136	.355	2.648	.012	.883	1.132

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi untuk variabel kompensasi, iklim organisasi dan etos kerja mempunyai nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji grafik scatterplot dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.3. Grafik Scatterplot

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Pada gambar grafik *scatterplot* diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini pengujian *Glejser*nya dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 4.12 Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.368	2.025		1.663	.106
	Kompensasi	-.027	.061	-.082	-.448	.657
	Iklim_Organisasi	-.065	.086	-.136	-.749	.459

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

4.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kinerja. Hasil untuk pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.329	3.203		3.225	.003
	Kompensasi	.349	.097	.483	3.609	.001
	Iklim_Organisasi	.361	.136	.355	2.648	.012

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Pada tabel diatas, diketahui pada Unstandardized Coefficeints bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus berikut :

$$Y = 10,329 + 0,349 X_1 + 0,361 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta (α) = 10,329 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas yaitu kompensasi dan iklim organisasi bernilai 0 maka kinerja adalah tetap sebesar 10,329.
2. Koefisien $X_1(b_1) = 0,349$ menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,349. Artinya setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka kinerja akan menurun sebesar 34,9%.
3. Koefisien $X_2(b_2) = 0,361$ menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,361. Artinya setiap peningkatan iklim organisasi sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 36,1%.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji-t derajat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$. Penentuan dalam menentukan nilai yang digunakan dari ttabel, maka diperlukan adanya derajat bebas, dengan rumus :

$$df = n - k = 36 - 3 = 33$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel Penelitian

k = Jumlah Variabel Bebas dan Terikat

Dengan diketahuinya nilai dari df adalah 33 sehingga diperoleh nilai dari t_{tabel} tersebut adalah sebesar 2,034. Sedangkan nilai dari t_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil uji t_{hitung} dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	10.329	3.203		3.225	.003
	Kompensasi	.349	.097	.483	3.609	.001
	Iklim_Organisasi	.361	.136	.355	2.648	.012

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Pada tabel hasil pengujian parsial diatas, dapat dilihat bahwa :

1. Pada kompensasi (X_1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (3,609) > t_{tabel} (2,034) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja pada PT. Cahaya Anugerah Bahari Medan.
2. Pada iklim organisasi (X_2) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,648) > t_{tabel} (2,034) dengan tingkat signifikan $0,012 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara iklim organisasi terhadap kinerja pada PT. Cahaya Anugerah Bahari Medan.
- 3.

4.5.2 Uji Stimultan (Uji F)

Uji simultan (Uji-F) digunakan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independen yaitu kompensasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y). Penentuan dalam menentukan nilai F_{tabel} , maka diperlukan adanya derajat bebas dengan rumus sebagai berikut ini :

$$df \text{ (pembilang)} = k - 1 = 3 - 1 = 2 / df \text{ (penyebut)} = n - k = 36 - 3 = 33$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel Penelitian

k = Jumlah Variabel Bebas dan Terikat

Dengan diketahuinya df (pembilang) adalah 3 dan df (penyebut) adalah 33, maka dapat diperoleh nilai F_{tabel} adalah 3,28. Sedangkan nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan program SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil uji F_{hitung} dapat dilihat dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.287	2	46.643	15.039	.000 ^b
	Residual	102.352	33	3.102		
	Total	195.639	35			

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (15,039) > F_{tabel} (3,28) dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel kompensasi dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja pada PT. Cahaya Anugerah Bahari Medan.

4.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y). Hasil pengujian determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.445	1.761

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai R Square (R^2) atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,477. Hal ini berarti besarnya pengaruh kompensasi, iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja adalah sebesar 47,7% dan sisanya 52,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti stres kerja, konflik kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, komunikasi dan variabel lainnya.

4.6 Pembahasan

Dari hasil penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh antara variabel kompensasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y) pada PT. Cahaya Anugerah Bahari Medan.

4.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil uji-t yang menyatakan bahwa untuk variabel kompensasi mempunyai nilai t_{hitung} (3,609) > t_{tabel} (2,034) dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja pada PT. Cahaya Anugerah Bahari Medan. Berdasarkan hasil uji t-test yang telah dilakukan maka dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesia dengan menunjukkan nilai ρ lebih kecil dari nilai α (0,000 < 0,05) dan nilai t_{hitung} > t_{tabel} (5,146 > 2,04841). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya) [25].

4.6.2 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil uji-t menyatakan bahwa untuk variabel iklim organisasi mempunyai nilai t_{hitung} (2,648) > t_{tabel} (2,034) dengan tingkat signifikan 0,012 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara iklim organisasi terhadap kinerja pada PT. Cahaya Anugerah Bahari Medan. Berdasarkan hasil uji terhadap hipotesis yang mengatakan “terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Diketahui bahwa besarnya koefisien jalur iklim organisasi terhadap kinerja adalah 0,454. Hal ini berarti setiap peningkatan iklim organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,454. Pengujian dengan t statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (9,902) > t_{tabel} (1,970). Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa iklim organisasi di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana [2].

4.6.3 Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil uji-F yang menyatakan bahwa untuk seluruh variabel mempunyai nilai F_{hitung} (15,039) > F_{tabel} (3,28) dengan signifikansi 0,00 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel kompensasi dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja pada PT. Cahaya Anugerah Bahari Medan. Nilai R Square (R^2) atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,477. Hal ini berarti besarnya pengaruh kompensasi, iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja adalah sebesar 47,7% dan sisanya 52,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti stres kerja, konflik kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, komunikasi, dan variabel lainnya.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah pengaruh antara Kompensasi dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Karyawan PT. Cahaya Anugerah Bahari, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Anugerah Bahari Medan.
2. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Anugerah Bahari Medan.
3. Kompensasi dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Anugerah Bahari Medan.

6. REFERENSI

- [1]. K. D. D. Wiguna, N. P. E. Mahadewi dan N. M. S. Wijaya, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja di PT. Bali Daksina Wisata, 2016.
- [2]. K. C. Setiawan, Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, 2015.
- [3]. E. Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana, 2016.
- [4]. M. S. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- [5]. Y. A. W. N. A. S. Sudaryo, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020.
- [6]. Y. Susanto, Peran Kepemimpinan Dalam pengelolaan Koperasi, Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2017.
- [7]. S. Larasati, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2018.
- [8]. A. Hardjana, Komunikasi Organisasi, Strategi Interaksi dan Kepemimpinan, Depok: RajaGrafindo Persada, 2019.
- [9]. E. S. Kusumaputri, Komitmen Pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi Dalam Perspektif Islam dan Psikologi), Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2018.
- [10]. S. Sagala, Memahami Organisasi Pendidikan Budaya dan Reinventing, Organisasi Pendidikan, Jakarta: Kencana, 2016.
- [11]. D. Sudiantini, Leaders and Culture: Bagaimana Strategi Meningkatkan Kinerja Layanan Publik, 2020.
- [12]. C. Ulum, Perilaku Organisasi: Menuju Orientasi Pemberdayaan, Malang: UB Press, 2016.
- [13]. D. Hasim, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biank Numfor, Surabaya: Qiara Media, 2019.
- [14]. S. H. Sahir, A. Hasibuan dan S. Aisyah, Gagasan Manajemen, Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- [15]. R. Panuju, Komunikasi Pemasaran (Pemasaran Sebagai Gejala Komunikasi ; Komunikasi Sebagai Strategi Pemasaran), Jakarta: Kencana, 2019.
- [16]. O. S. Sinaga, A. Hasibuan dan Efendi, Manajemen Kinerja Dalam Organisasi, Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- [17]. Wibowo, Manajemen Kinerja, Depok: Penerbit Rajagrafindo Persada, 2017.
- [18]. P. Afandi, Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research, Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2018.
- [19]. A. Fauzi dan R. H. Nugroho, Manajemen Kinerja, Surabaya: Airlangga University Press, 2020.
- [20]. M. Rismawati., Evaluasi Kinerja, Jakarta: Penerbit Celebes Media Perkasa, 2018.
- [21]. S. I. Ratnasari dan Y. Hartati, Manajemen Kinerja Dalam Organisasi, Surabaya: Qiara Media, 2019.
- [22]. M. Shaleh, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Makassar: Aksara Timur, 2018.
- [23]. Aryadillah, Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk, 2018.

- [24]. A. Nugraha dan S. S. Tjahjawati, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cargill Tropical Palm, 2017.
- [25]. A. S. Dwianto dan P. Purnamasari, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia, 2019.
- [26]. A. A. Rangkuti, Statistika Inferensial Untuk Psikologi dan Pendidikan, Jakarta: Kencana, 2017.
- [27]. P. S. Mustafa, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga, 2020.
- [28]. F. Endra, Pedoman Metodologi Penelitian (Statistika Praktis), Jakarta: Zifatama Jawara, 2017.
- [29]. Ismail dan B. Triyanto, Penulisan Karya Ilmiah Skripsi: Suatu Pedoman, Klaten: Lakeisha, 2020.
- [30]. V. Herlina, Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2019.
- [31]. Fathoroni, Annisa, N. S. Fatonah dan R. Andarsyah, Buku Tutorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode 360 Degree Feedback, Bandung: Kreatif Industri Nusantara, 2020.
- [32]. D. Priyatno, SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2018.
- [33]. I. M. L. M. Jaya, Pengolahan Data Kesehatan Dengan SPSS, Yogyakarta: Thema Publishing, 2019.