

PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARIMUN MARINE SERVICE TANJUNG BALAI KARIMUN

¹Wandi, ²Adnan Suhardis

*Program Studi Manajemen Dan Bisnis Fakultas Ekonomi
Universitas Batam*

Email: wandiandi0397@gmail.com

Abstract

Realizing how important human resources are in the survival and progress of a company, it is natural for company owners to view human resources as more than just company assets but as partners in business. As a partner in business, the company must be fair for what human resources have given to the company. improve compensation factors, organizational culture and work facilities on employee performance. PT Karimun Marine Services has more than a decade of experience in supporting this industry with world-class services at competitive prices. The purpose of this study is to analyze the effect of compensation, organizational culture and facilities work on employee performance at PT. Karimun Marine Service The method used is multiple linear regression analysis. In this study, the population was all employees of the office of PT Karimun Marine Service Tanjung Balai Karimun, amounting to 60 people and based on this study because the population was not greater than 100 respondents, the authors took 100% of the population at PT Karimun Marine Service Tanjung. Balai Karimun as many as 60 respondents. The results of the study are partially compensation and organizational culture variables affect employee performance, partially work facilities have no effect on employee performance and simultaneously with compensation variables, organizational culture and work facilities affect employee performance

Keywords: compensation, organizational culture, facilities work, performance

Abstrak

Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia dalam kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, sudah sewajarnya bagi pemilik perusahaan untuk memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan akan tetapi sebagai mitra dalam berusaha. Sebagai mitra dalam berusaha, perusahaan harus bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia untuk perusahaan. meningkatkan faktor kompensasi, budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. PT Karimun Marine Services telah lebih dari satu dekade pengalaman dalam mendukung industri ini dengan layanan kelas dunia dengan harga yang kompetitif. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karimun Marine Service Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan bagian office PT Karimun Marine Service Tanjung Balai Karimun yang berjumlah 60 orang dan Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT Karimun Marine Service Tanjung Balai Karimun yaitu sebanyak 60 orang responden. Hasil penelitian adalah secara parsial variabel kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara simultan bersama sama variabel kompensasi, budaya organisasi dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia dalam kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, sudah sewajarnya bagi pemilik perusahaan untuk memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan akan tetapi sebagai mitra dalam berusaha. Sebagai mitra dalam berusaha, perusahaan harus bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia untuk perusahaan. Karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan karyawan tersebut, sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja.

Untuk mendorong semangat kerja karyawan dibutuhkan adanya hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya jumlah kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil dirasakan karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan oleh perusahaan.

5.

Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam organisasi mereka.

Disisi lain salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu fasilitas kerja yang di sediakan perusahaan untuk kerja yang maksimal merupakan prasarana dan sarana untuk memudahkan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas kerja yang sangat memadai dengan suatu kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu suatu kelancaran kerja dari proses dalam suatu organisasi.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT Karimun Marine Service Tanjung Balai Karimun.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pada PT Karimun Marine Service Tanjung Balai Karimun.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Karimun Marine Service Tanjung Balai Karimun.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Karimun Marine Service Tanjung Balai Karimun.

REVIEW LITERATUR AND

HIPOTESIS

Review Literatur

Kinerja Karyawan

Menurut (Dessler, 2013), kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Menurut (Maryoto, 2000), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Kompensasi

Anthony dan (Anthony Robert & Govindarajan, 2005) mengemukakan bahwa, Setiap organisasi memiliki tujuan. Suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan

cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak (Robbins, 2017). Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Janissen et al., 2018).

Fasilitas Kerja

(Moenir, 2011) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Menurut (Cushway, 2002), “fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali”.

Hipotesis

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karimun

- Marine Service Tanjung Balai Karimun
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karimun Marine Service Tanjung Balai Karimun
 3. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karimun Marine Service Tanjung Balai Karimun
 4. Kompensasi Budaya Organisasi, dan Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karimun Marine Service Tanjung Balai Karimun

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut [Rumengan](#) ,(2020:12) pendekatan kuantitatif menekan kepada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian yang menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis merupakan penelitian yang menggunakan paradigma tradisional, positif, eksperimental atau empiris.

Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, sesuatu yang

mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, [Rumengan](#) ,(2020:12). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan bagian *office* PT Karimun Marine Service Tanjung Balai Karimun yang berjumlah 60 orang.

Sampel

Menurut (Suharsimi, 2006) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Kriteria dalam menentukan besarnya sampel sebagai berikut:

- a. Bila populasi < 100 diambil total atau semua populasi
- b. Bila populasi > 100 diambil 10%-15% atau 20%-25% dari populasi

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT Karimun Marine Service Tanjung Balai Karimun yaitu sebanyak 60 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Deskriptif Statistik variabel

Tabel 1

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kompensasi	60	21	16	37	26.10	6.248	39.041
Budaya Organisasi	60	22	18	40	32.57	6.110	37.334
Fasilitas Kerja	60	24	20	44	33.08	7.536	56.790
Kinerja Karyawan	60	24	18	42	34.53	5.789	33.507
Valid N (listwise)	60						

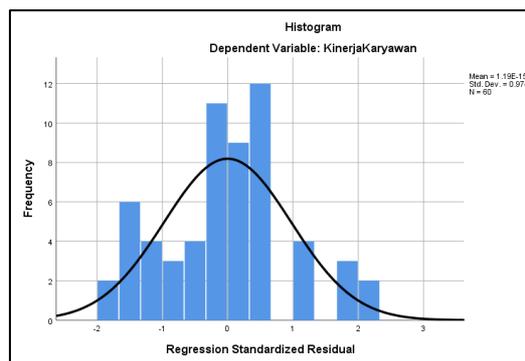
Sumber : data primer yang diolah,2022

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui kuisioner kompensasi terdiri dari 8 butir pernyataan. Skor tertinggi 37 sedangkan skor terendah 16, Mean 29.10 dan Standar Deviasi 6.248. Dapat diketahui kuisioner budaya organisasi terdiri dari 9 butir pernyataan. Skor tertinggi 40 sedangkan skor terendah 18, Mean 32.57 dan Standar Deviasi 6.110. Dapat

diketahui kuisioner fasilitas kerja terdiri dari 10 butir pernyataan. Skor tertinggi 44 sedangkan skor terendah 20, Mean 33.08 dan Standar Deviasi 7.536. Dapat diketahui kuisioner Kinerja karyawan terdiri dari 9 butir pernyataan. Skor tertinggi 42 sedangkan skor terendah 18, Mean 34.53 dan Standar Deviasi 5.789.

**Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas**

Gambar 2



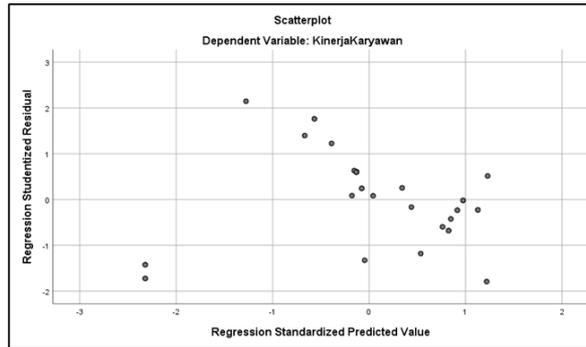
Sumber : data primer yang diolah,2022

Berdasarkan gambar 2 di atas, hasil uji normalitas dalam histogram residual menunjukkan bahwa distribusi data normal karena grafik membentuk

84 lonceng yang merupakan syarat untuk dapat dilakukan uji regresi.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 3



Sumber : data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan gambar 3 diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dikarenakan titik – titik data tidak berpola dan menyebar di atas dan dibawah angka 0.

Uji Multikolonieritas

Tabel 2

Coefficients ^a			keterangan	
Model	Collinearity Statistics			
		Tolerance	VIF	
1	Kompensasi	.266	3.765	Tidak terjadi multikolinieritas
	Budaya Organisasi	.605	1.653	Tidak terjadi multikolinieritas
	Fasilitas Kerja	.255	3.928	Tidak terjadi multikolinieritas
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai Tolerance ≥ 0.10 dan nilai VIF ≤ 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 3

Model Summary ^b					
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.645	.626	3.538	2.217
a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Dengan rumus durbin watson $dU < dW$
 $< (4-dU)$:

$$dL = 1,4797$$

$$dU = 1,6889$$

$$dW = 2,217$$

$$4 - dU = 4 - 1,6889 = 2,3111$$

Berdasarkan pada tabel 4.10 diketahui bahwa durbin watson 2,217 lebih besar dari dL 1,4797 dan lebih kecil dari 4 - dU 2,2674 maka dapat disimpulkan dari tabel diatas tidak terdapat autokorelasi antar variabel.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.115	2.584		3.528	.001
	Kompensasi	.147	.143	.159	1.031	.014
	BudayaOrganisasi	.458	.097	.484	4.731	.000
	FasilitasKerja	.201	.121	.261	1.657	.123

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : data primer yang diolah,2021

Berdasarkan tabel 4 hasil pengujian parameter individu yang disajikan dalam tabel di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.616 + 0.192X1 + 0.185X2 + 0.414X3 = e$$

Dari persamaan regresi dan rumus diatas, maka dapat di uraikan penjelasana sebai berikut :

1. Nilai konstanta (a) untuk persamaan regresi sebesar 9.115 dengan parameter positif. Hal ini berarti kompensasi (X1), budaya organisasi (X2), dan fasilitas kerja (X3) sama dengan 0, maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Karimun Marine Service berpengaruh secara

positif dan signifikan sebesar 0.001.

2. Nilai koefisien regresi kompensasi adalah 0.147 artinya jika variabel kompensasi meningkat 1% dengan asumsi variabel budaya organisasi (X2), fasilitas kerja (X3) dan konstanta (a) adalah 0 maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.147. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang diberikan berkontribusi positif dan signifikan sebesar 0.014 terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi kinerja

- karyawan PT. Karimun Marine Service.
3. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi adalah 0.458 artinya jika variabel Budaya Organisasi
 4. meningkat sebesar 0.458. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi yang diberikan berkontribusi positif dan signifikan sebesar 0.000 terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin baik Budaya Organisasi yang dijalanka maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. Karimun Marine Service.
 5. Nilai koefisien regresi fasilitas kerja adalah 0.201 artinya jika

meningkat 1% dengan asumsi variabel kompensasi (X1), fasilitas kerja (X3) dan konstanta (a) adalah 0 maka kinerja karyawan akan variabel fasilitas kerja meningkat 1% dengan asumsi variabel kompensasi (X1), budaya organisasi (X2) dan konstanta (a) adalah 0 maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.201. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja yang diberikan berkontribusi positif namun tidak signifikan sebesar 0.123 terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Tabel 5

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.115	2.584		3.528	.001
	Kompensasi	.147	.143	.159	1.031	.014
	Budaya Organisasi	.458	.097	.484	4.731	.000
	Fasilitas Kerja	.201	.121	.261	1.657	.023

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji statistik pada tabel 5 di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kompensasi
Berdasarkan nilai signifikansi pada tabel 4.14 nilai signifikansi nya adalah $0.014 < 0,05$ yang artinya kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Budaya Organisasi

Berdasarkan nilai signifikansi pada tabel 4.14 nilai signifikansi nya adalah $0.000 < 0,05$ yang artinya Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Fasilitas kerja
Berdasarkan nilai signifikansi pada tabel 4.14 nilai signifikansi nya adalah $0.23 > 0,05$ yang artinya Fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 6

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1275.967	3	425.322	33.979	.000 ^b
	Residual	700.966	56	12.517		
	Total	1976.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil statistik pada tabel 6 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai signifikan sebesar 0.000 < dari 0.05 maka dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel kompensasi, budaya organisasi dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan

Uji koefisien determinasi

secara simultan terhadap kinerja karyawan oleh karena itu H4 yang variabel kompensasi, budaya organisasi dan fasilitas kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat di terima.

Tabel 7

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.626	3.538

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 7 terlihat nilai R-square (R^2) sebesar 0.520 sehingga dapat dihitung koefisien determinasi (R^2) sebesar 52%. Hal ini berarti 52% dari variasi keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh

variabel kualitas pelayanan, kualitas produk dan harga. Sedangkan sisanya 48.% (100% - 52%) dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak di ajukan dalam penelitian ini

PEMBAHASAN
Kompensasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis 1 uji statistik parsial -t menunjukkan bahwa angka signifikansi sebesar 0.014 dibawah 0.05

sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka H1 diterima. kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karimun Marine Service yang mana berdasarkan kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang dijanjikan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Karimun Marine Service.

Hipotesis dan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Reginas dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Artha Graha Internasional Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk” hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis 2 uji statistik parsial -t menunjukkan bahwa angka signifikansi sebesar 0.00 dibawah 0.05 sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka H2 diterima. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karimun Marine Service yang mana berdasarkan budaya organisasi yang baik menentukan kinerja karyawan pada PT. Karimun Marine Service.

Hipotesis dan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Meutia dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi

Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Fasilitas Kerja Tidak Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis 3 uji statistik parsial -t menunjukkan bahwa angka signifikansi sebesar 0.123 di atas 0.05 sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka H3 ditolak. Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karimun Marine Service.

Hipotesis dan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Endang (2017) yang berjudul “pengaruh fasilitas dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan penumpang di terminal rajekwesi bojonegoro” hasilnya menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan namun berpengaruh secara simultan bersama sama dengan kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis 4 menunjukkan angka signifikansi sebesar 0.000 dibawah angka 0.05 sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kompensasi, budaya organisasi dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh marhawati, (2022) dengan judul “pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening di rumah sakit jala ammari makassar” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, budaya organisasi dan

fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. kompensasi, budaya organisasi dan fasilitas kerja pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya ketiga faktor tersebut membuat karyawan akan meningkatkan kinerja nya pada PT. Karimu Marine Shipyard.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif pada variabel kompensasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karimun Marine Service hal ini ditunjukkan oleh sig sebesar 0.014 lebih kecil dari 0.05 (sig 0.014 < 0.05)
2. Terdapat pengaruh positif pada variabel budaya organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karimun Marine Service hal ini ditunjukkan oleh sig sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05 (sig 0.00 < 0.05)
3. Tidak terdapat pengaruh positif pada variabel fasilitas kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karimun Marine Service hal ini ditunjukkan oleh sig sebesar 0.123 lebih besar dari 0.05 (sig 0.123 > 0.05)
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kompensasi, budaya organisasi dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dari hasil uji simultan terlihat nilai R-square (R^2) sebesar 0.645, hal ini berarti 64.5% dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, budaya organisasi dan

fasilitas kerja. Sedangkan sisanya 35.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di ajukan dalam penelitian ini

Keterbatasan

Agar penelitian lebih terfokus dan mengingat penulis memiliki keterbatasan waktu, maka penulis membatasi penelitian hanya pada pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karimun Marine Shipyard Tanjung Balai Karimun tahun 2022

Saran Untuk Penelitian

Untuk itu perlu adanya penelitian lebih lanjut tentang faktor faktor mempengaruhi keputusan pembelian seperti motivasi kerja, rotasi kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi dan lain lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, Robert N and Vijay Govindarajan. 2005. Management Control System. Sistem Pengendalian Manajemen. Edisi 11. Terjemahan Kurniawan Tjakarawan dan Krista. Buku Dua. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Metode Penelitian: Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Cushway, Barry. 2002. Human Resource Management. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Dessler, G. (2013). Human Resource Management – Thirteenth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Dessler, G. (2019). Human Resource Management – Thirteenth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2006, Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 2, Edisi Kedua, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hadinata. Himawan Chandra. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Handoko dalam Septawan dkk 2014, Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia , Yogyakarta : BPEE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksar
- Hasibuan, Malayu SP. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2014). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga.