



JURNAL ILMIAH ECOBUSS

Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi dan Bisnis

<https://ejournal.upm.ac.id/index.php/ecobuss/>

naskah dikirim	naskah direvisi	naskah diterima
27 Februari 2026	20 Maret 2026	30 Maret 2026

Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Probolinggo

Rohana^{1*}, Ngatimun², Khusnik Hudzafidah³

^{1,2,3} Universitas Panca Marga

*e-mail : rohanana05@gmail.com

Abstrak:

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Sampel penelitian yaitu seluruh pegawai sebanyak 33 responden dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji R², uji persial dan simultan dengan bantuan software statistik SPSS v25. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai sedangkan, budaya organisasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai dan secara simultan kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai serta sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

Kata kunci: Kompensasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract:

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and organizational culture on the performance of employees of the Youth, Sports and Tourism Office of Probolinggo Regency. This study used a quantitative method with a causal associative approach. The research sample was all 33 employees with a saturated sampling technique. Data collection techniques used were primary and secondary data. Data analysis used validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, R² tests, partial and simultaneous tests with the help of SPSS v25 statistical software. The results of this study indicate that compensation does not have a partial effect on employee performance, while organizational culture has a partial effect on employee performance and simultaneously compensation and organizational culture have an effect on employee

performance. This study is expected to be useful for agencies in improving employee performance and as a reference for further research.

Keyword: *Compensation, Organizational Culture, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting dalam sebuah Organisasi maupun Perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur atau mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien [1]. Perusahaan atau organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia secara maksimal agar kinerja dan tujuan organisasi dapat berjalan sesuai rencana dan harapan. Dengan demikian perusahaan harus mengatur sumber daya manusia dengan tepat dan baik, sehingga dapat mendorong produktivitas/ kinerja pegawai.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai –hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh dan tepat waktu [2]. kinerja juga dapat di artikan sebagai kemampuan yang diraih seorang tenaga kerja dalam mengerjakan atau menuntaskan tugas-tugas atau pekerjaan yang telah dibebankan oleh organisasi baik secara individu maupun kelompok [3]. Kinerja dalam organisasi merupakan faktor penting organisasi, sehingga pemimpin perusahaan atau instansi perlu memperhatikan kinerja pegawainya.

Dalam meningkatkan kinerja perusahaan, salah satu upaya yang perlu diperhatikan yaitu pemberian kompensasi kepada para pegawai. Pemberian kompensasi ini begitu penting dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam membantu meningkatkan kinerja dan semangat kerja pegawai. Kompensasi ialah seluruh bentuk imbalan atau pembayaran yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan atau organisasi sebagai suatu bentuk balas jasa atau kontribusi karyawan terhadap perusahaan [4]. Jika suatu perusahaan memberikan kompensasi yang layak dan adil, maka akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan motivasi kerja sehingga kinerja pegawai menjadi meningkat.

Selain faktor Kompensasi, aspek budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, kepercayaan, norma-norma yang sudah berlaku sejak lama dan yang telah disepakati dan yang harus di ikuti oleh anggota baru ataupun lama dalam organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah yang terjadi dalam suatu organisasi [5]. Budaya Organisasi memiliki peran penting sebab budaya organisasi memberikan dampak positif terhadap efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek atau jangka panjang.

Penelitian ini mempunyai urgensi yang penting dimana faktor utama dalam manajemen sumber daya manusia yaitu kompensasi dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Kompensasi berperan sebagai bentuk kontribusi pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Pemberian kompensasi yang tidak memadai, seringkali menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai. Sementara itu, budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama, serta mendorong komitmen pegawai terhadap organisasi.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Probolinggo secara persial dan simultan. Dan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan sistem kompensasi dan penguatan budaya organisasi.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian Kuantitatif yaitu suatu jenis penelitian yang dapat diolah dengan prosedur statistik atau dengan cara kuantifikasi (pengukuran) sehingga dapat menghasilkan suatu penemuan [6]. Pendekatan asosiatif kausal didefinisikan sebagai suatu metode penelitian yang mencari pengaruh sebab akibat suatu variabel bebas terhadap variabel terikat [7]. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan peneliti yaitu uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji determinasi, uji f dan uji t dengan bantuan software SPSS versi 25. Sampel yang digunakan berjumlah 33 responden. Sampel yaitu bagian populasi yang dipilih sesuai dengan karakteristik khusus yang dapat menjadi acuan atau mewakili suatu populasi dalam penelitian [8]. Kuesioner adalah langkah pengumpulan informasi dengan cara mengajukan pertanyaan atau membuat pernyataan tertulis yang disampaikan secara langsung terhadap responden guna menjawab terkait indikator variabel yang akan di teliti [9]. Instrumen penelitian menggunakan Skala Likert Berikut indikator variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Kompensasi	1. Gaji atau Upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Raymond et al., 2023
Budaya Organisasi	1. Hubungan Antar Manusia dengan Manusia. 2. Kerja sama 3. Penampilan Karyawan	Soelistya et al., 2022
Kinerja Pegawai	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Komitmen 5. Efektivitas	Silaen et al., 2021

Sumber: Data Diolah 2026

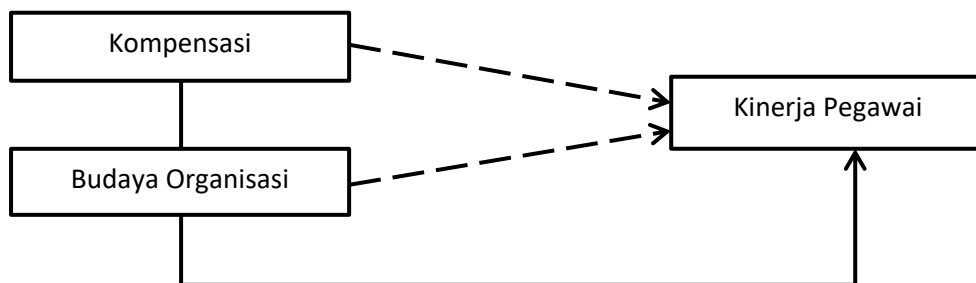
Berikut adalah tingkatan-tingkatan skor skala likert yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini :

Tabel 2. Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Data Diolah 2026

Kerangka berpikir merupakan model konseptual berdasarkan- teori tentang suatu masalah [9]. Berikut gambar kerangka berpikir dalam penelitian ini yaitu:



Gambar 1: kerangka berpikir
 Sumber: data: diolah 2026

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara yang didasarkan teori atau hasil penelitian sebelumnya yang kemungkinan besar benar atau kemungkinan juga salah [10]. Berikut Adalah hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan pada kerangka berpikir diatas yaitu:

1. Diduga Kompensasi dan Budaya Organisasi dapat berpengaruh Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Probolinggo.
2. Diduga Kompensasi dan Budaya Organisasi dapat berpengaruh Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Probolinggo.

HASIL

Hasil Uji Statistik Validitas

Hasil uji validitas terhadap variabel kompensasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3, sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	item	rhitung	rtabel	keterangan
Kompensasi	X1.1	0,543	0,344	Valid
	X1.2	0,594	0,344	Valid
	X1.3	0,787	0,344	Valid
	X1.4	0,692	0,344	Valid

	X1.5	0,696	0,344	Valid
	X1.6	0,780	0,344	Valid
	X1.7	0,541	0,344	Valid
	X1.8	0,493	0,344	Valid
Budaya organisasi	X2.1	0,866	0,344	Valid
	X2.2	0,778	0,344	Valid
	X2.3	0,635	0,344	Valid
	X2.4	0,807	0,344	Valid
	X2.5	0,788	0,344	Valid
	X2.6	0,802	0,344	Valid
Kinerja pegawai	Y.1	0,812	0,344	Valid
	Y.2	0,812	0,344	Valid
	Y.3	0,848	0,344	Valid
	Y.4	0,776	0,344	Valid
	Y.5	0,887	0,344	Valid
	Y.6	0,690	0,344	Valid
	Y.7	0,764	0,344	Valid
	Y.8	0,849	0,344	Valid
	Y.9	0,840	0,344	Valid
	Y.10	0,772	0,344	Valid

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan tabel 3 diatas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai kompensasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai menghasilkan r hitung lebih besar dari r tabel (0,344). Hal ini dapat diartikan bahwa seluruh item pertanyaan terkait variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil Uji Statistik Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel kompensasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4 , sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Critical Value</i>	Keterangan
1	Kompensasi	8 Item	0,802	0,60	Reliabel
2	Budaya Organisasi	6 Item	0,858	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	10 Item	0,939	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan tabel 4 diatas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan terkait variabel kompensasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai memperoleh nilai *cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Hal ini diartikan seluruh item pernyataan dari variabel tersebut reliabel.

Hasil Uji Statistik Normalitas

Pada uji normalitas pengambilan keputusan dapat dilakukan apabila nilai signifikansi lebih besar dari nilai tabel yaitu 0.05 maka, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Hasil uji statistik normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5 yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandarized Residual
N		33
Norma parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,53413562
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,0150
	Positive	0,074
	Negative	-,150
Test Statistic		,150
Asymp. Sig. 92-Tailed		,057 ^c

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan tabel 5 diatas, dari hasil uji one sample Kalmogorov-Smirnov Test dapat diketahui nilai Asymp. Sig sebesar $0.057 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Hasil Uji Statistik Multikolinieritas

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas ini yaitu jika VIF yang di hasilkan diantara 1-10 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadinya Multikolinieritas. Hasil uji statistik multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6 yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

		Coefficients					Collinearty Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B		Beta				
1	Constant	14,292	4,560		3,134	,004		
	Kompensasi	,104	,099	,154	1,054	,300	,581	1,721
	Budaya Organisasi	1,016	,216	,686	4,707	,000	,581	1,721

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat diketahui nilai VIF dari variabel kompensasi dan budaya organisasi sama besar yaitu 1,721. Sehingga nilai VIF dari variabel tersebut diantara 1-10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya suatu multikolinieritas.

Hasil Uji Statistik Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji glejser, apabila signifikansi $> 0,05$ maka, dapat dikatakan tidak terjadi

heterokedastisitas. Hasil uji statistik heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 7 yaitu sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4,997	2,284		2,188	,037
	Kompensasi	-,024	,050	-,112	-,484	,632
	Budaya Organisasi	-,078	,108	-,167	-,723	,475

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan pada tabel 7 diatas, dapat diketahui nilai signifikansi dari variabel kompensasi (X_1) yaitu $0,632 > 0,05$ dan nilai signifikansi dari variabel budaya organisasi (X_2) yaitu $0,475 > 0,05$. Sehingga, dari uji glejser tersebut dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Statistik Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	14,292	4,560		3,134	,004
	Kompensasi	,104	,099	,154	1,054	,300
	Budaya Organisasi	1,016	,216	,686	4,707	,000

Sumber: Data Diolah 2026

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

$$Y = 14,292 + 0,104 + 1,016 + 0$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Kompensasi

X_2 = Budaya Organisasi

b_1 = Koefisien Kompensasi

b_2 = Koefisien Budaya Organisasi

a = Konstanta

e = Error

Interpretasi dari persamaan Regresi Linier Berganda tersebut yaitu:

- Nilai a sebesar 14,292 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas lainnya yaitu kompensasi (X_1) dan budaya organisasi (Y). Jika variabel bebas tidak ada maka variabel kinerja (Y) sebesar 14,292.
- Nilai koefisien regresi X_1 yaitu sebesar 0,104 dapat dikatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi (X_1) dapat- meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,104.
- Nilai koefisien regresi X_2 yaitu sebesar 1,016 menunjukkan bahwa jika variabel budaya organisasi (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 1,016

Hasil Uji Statistik Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 ^a	,630	,605	2,617

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) pada tabel 9 tertera koefisien R Square adalah sebesar 0,630 hal ini menggambarkan bahwa Kompensasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) mempengaruhi kinerja sebesar 63 %, sedangkan 37% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Statistik Parsial

Tabel 10. Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,292	4,560		3,134	,004
	Kompensasi	,104	,099	,154	1,054	,300
	Budaya Organisasi	1,016	,216	,686	4,707	,000

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan pada tabel 10 diatas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung kompensasi sebesar 1,054 < t tabel 2,039. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, hasil nilai t hitung budaya organisasi sebesar 4,707 > t tabel 2,039. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Statistik Simultan

Tabel 11. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350,016	2	175,008	25,549	,000 ^b
	Residual	205,499	30	6,850		
	Total	555,515	32			

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 11 diatas, diketahui bahwa F hitung (25,549) > F tabel (4,171) maka dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Secara Bersama-Sama

Pada penelitian ini memperoleh hasil bahwa kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, jika dalam organisasi kompensasi yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan memadai maka, hal itu dapat mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai dan jika budaya organisasi seperti aturan dan kebiasaan dalam suatu instansi berjalan dengan baik maka, dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Sufiah Arifin dkk (2025) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indah Berkah Bersaudara Branch JNE Depok" yang menghasilkan bahwa variabel kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan Pada PT Indah Berkah Bersaudara Branch JNE Depok.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial

Pada penelitian ini memperoleh hasil bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diperoleh para pegawai belum cukup terpenuhi hal ini dapat menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini dapat disebabkan oleh beberapa hal diantaranya yaitu tidak adanya sistem penghargaan bagi para pegawai sehingga para pegawai tidak mendapatkan pengakuan atas kinerja yang diperoleh. Selain itu, keterbatasan fasilitas kerja yang kurang memadai dapat menjadi faktor yang memengaruhi. Fasilitas kerja yang kurang lengkap menjadi penghambat produktivitas pegawai. Dalam kondisi ini, meskipun kompensasi yang diberikan cukup, pegawai tetap mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sesti Agus dkk (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Massindo Sinar Pratama TBK Manado. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Aldian Dwi Prasetyo, dkk (2025) yang berjudul "pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat" yang memperoleh hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara persial.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Secara Persial

Pada penelitian ini memperoleh hasil bahwa secara persial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada dasarnya budaya organisasi menjadi acuan perilaku atau sikap bagi seluruh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang tercermin melalui norma, kebiasaan, nilai-nilai kerja yang berlaku di lingkungan kerja mampu membentuk sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab serta tugasnya. Selain itu, orientasi pada pelayanan terhadap masyarakat mampu mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai untuk bekerja lebih efisien dan efektif.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zainal dkk (2023) yang memperoleh hasil bahwa budaya organisasi secara persial berpengaruh terhadap kinerja PNS Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang. Selain itu, hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad R Ali (2023) yang memperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka terdapat implikasi yang perlu diterapkan oleh dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kabupaten probolinggo yaitu instansi perlu melakukan perbaikan dalam sistem kompensasi, khususnya melalui evaluasi terhadap sistem kompensasi yang diterapkan, khususnya terkait aspek keadilan dan kesesuaian dengan beban kerja, agar dapat berfungsi secara optimal sebagai instrumen motivasi. sistem kompensasi yang lebih optimal diharapkan mampu berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, implikasi yang perlu diterapkan oleh instansi yaitu memperkuat nilai-nilai budaya organisasi melalui peningkatan disiplin, kerja sama, dan komunikasi kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

Dengan menerapkan impikasi tersebut, kebijakan peningkatan kinerja pegawai sebaiknya difokuskan pada penguatan budaya organisasi, dengan tetap mempertimbangkan perbaikan sistem kompensasi sebagai faktor pendukung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Secara Simultan variabel kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Secara persial variabel kompensasi tidak berpengaruh erhadap Kinerja Pegawai Sedangkan, variabel budaya organisasi dalam penelitian ini berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar organisasi lebih memfokuskan upaya pada peningkatan kinerja pegawai melalui pemberian penghargaan (reward) dan fasilitas yang memadai untuk mendukung kinerja pegawai. Selain itu, organisasi perlu memperkuat budaya organisasi dengan menekankan nilai kerja sama dan komunikasi terbuka antar pegawai pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai.

REFERENSI

- [1] R. Montolalu, L. Kawet, and O. Nelwan, "Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara," *J. EMBA*, vol. 4, no. 1, pp. 1318–1329, 2016.
- [2] Khaeruman *et al.*, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. AA RIZKY, 2021.
- [3] G. A. C. Rompas, B. Tewel, and L. Dotulong, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara," *EMBA*, vol. 6, no. 4, 2018.
- [4] S. Septiani, F. Senoaji, N. Maghfirah, and D. Martha, *Manajemen Kompensansi*. Pt Sada Kurnia Pustaka, 2023.
- [5] W. Sarumaha, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan," vol. 1, no. 1, pp. 28–36, 2022.
- [6] V. W. Sujarweni and L. R. Utami, *The Guide Book Of SPSS*. Anak Hebat Indonesia, 2025.
- [7] J. Sambara, H. N. Tawas, and R. L. Samadi, "Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan Dan Store Atmosphere Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Cafe 3 . Am Koffie Spot Manado Analysis Of The Effect Of Product Quality , Service Quality And Store Atmosphere On Customer Satisfaction At Cafe 3 .," *J. EMBA*, vol. 9, no. 4, pp. 126–135, 2021.
- [8] Ridhahani, *Metodologi Penelitian Dasar*. Pascasarjana Universitas Islam Negeri Antasari, 2020.
- [9] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA, cv, 2024.
- [10] A. E. Wibowo, *Metodologi Penelitian*. Grup Publikasi Yayasan Insan shodiqin Gunung Jati, 2021.