

## PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

*Sonya Nova Anggini Supranda*<sup>1</sup>, *Indra Prasetyo*<sup>2</sup>, *Woro Utari*<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Wijaya Putra

e-mail: [sonya.nova@gmail.com](mailto:sonya.nova@gmail.com)

**Abstract:** *The purpose of this study was to describe compensation, organizational culture, work motivation and performance of employees of the Meranti Islands District DPRD Office. To analyze the effect of compensation and organizational culture on the performance of employees of the Meranti Islands District DPRD Office through work motivation. This research was carried out at the Meranti Islands Regency DPRD Office with a population of 37 people, then the sample used was all members of the population used as samples, namely all employees of the Meranti Islands Regency DPRD, totaling 37 people. The sampling technique used is total sampling. This study uses data analysis techniques Descriptive Statistical Test and hypothesis testing with Structural Equation Modeling (SEM), using Partial Least Square (PLS). The results showed that compensation, organizational culture, work motivation of DPRD Meranti Islands Regency employees were in the high category while the performance of DPRD Meranti Islands Regency employees was in a very high category. Compensation had no significant effect on motivation, Organizational culture had no significant effect on motivation, Compensation had an effect with a significant effect on performance, organizational culture has a significant effect on performance, work motivation has a significant effect on performance, work motivation can mediate compensation has no significant effect on performance, work motivation can mediate organizational culture with a significant effect on performance.*

**Keywords:** *Compensation, Organizational Culture, Work Motivation and Performance.*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kompensasi, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti melalui motivasi kerja. Penelitian ini dilaksanakan di Penelitian ini dilaksanakan di Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti dengan Populasi 37 orang, kemudian sampel yang digunakan adalah semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti yang berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan total sampling. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Uji Statistik Deskriptif dan uji hipotesis dengan Structural Equation Modeling (SEM), menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian didapatkan bahwa Kompensasi, budaya organisasi, motivasi kerja pegawai DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti dalam kategori yang tinggi sedangkan kinerja pegawai DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti dalam kategori yang sangat tinggi, Kompensasi

berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi, Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi, Kompensasi berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja, Budaya organisasi berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja, Motivasi kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja, Motivasi kerja dapat memediasi kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, Motivasi kerja dapat memediasi budaya organisasi berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja*

## PENDAHULUAN

Perkembangan sumber daya manusia dalam organisasi kini semakin penting keberadaannya. Hal ini menjadikan organisasi perlu memberikan perhatian yang lebih khusus lagi terhadap sumber daya manusia yang ada. Sebab sebuah organisasi tidak hanya bertugas merekrut pegawai baru saja tetapi organisasi harus melihat kemampuan pegawai dalam menunjang pekerjaannya. Selain itu organisasi pun harus memperhatikan kondisi pegawai seperti memberikan jaminan sosial, memberikan keamanan dan keselamatan dalam bekerja, lingkungan yang nyaman, kompensasi yang cukup serta tepat waktu, dan memberikan motivasi kerja bagi pegawai agar kinerja yang dihasilkan dapat maksimal. Jika kinerja pegawai suatu organisasi bagus dan sesuai dengan standar pekerjaan perusahaan maka akan diketahui apakah pekerjaan pegawai dan output yang dihasilkan sesuai atau tidak dengan tujuan yang diharapkan organisasi. Kinerja pegawai yang sesuai maka membuat organisasi lebih berkembang dalam mencapai tujuan dari organisasi karena keberhasilan organisasi pun sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawainya. Kinerja pegawai menjadi cerminan upaya yang dilakukan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kinerja pegawai mempunyai takaran yang bisa dipertanggung-jawabkan, dan kinerja juga sangat erat kaitannya dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan (Prayudi, 2020).

Ada berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai salah satunya ialah motivasi kerja karena motivasi kerja sebagai salah satu yang menentukan perilaku seorang pegawai dalam bekerja. Sebab pada dasarnya pegawai mempunyai cara pandang yang berbeda dan keinginan yang berbeda antara satu dengan lainnya sehingga seorang pimpinan harus dapat memberikan contoh yang baik dan dapat memberikan arahan serta dorongan untuk pegawai nya baik menumbuhkan rasa tanggung jawab, kejujuran, perilaku maupun cara berfikir yang baik dalam bekerja sesuai dengan aturan organisasi. Karena jika pegawai diberikan motivasi yang baik maka akan berpengaruh baik pula bagi kinerja pegawai. Motivasi dapat memberikan dorongan bagi pegawai agar lebih semangat dalam bekerja sehingga dapat mencapai visi misi organisasi.

Motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Menurut Afandi (2018:23). Dengan demikian, motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan baik dalam memberikan kemampuan dan keterampilannya bagi keberlangsungan organisasi maupun bagi kemajuan organisasi. Karena jika motivasi kerja yang diterima pegawai baik maka akan menyebabkan peningkatan pada kinerja pegawai. Maka dengan adanya hal tersebut akan menguntungkan organisasi jika terdapat kinerja seorang pegawai dapat meningkat dari adanya motivasi.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dan motivasi kerja pegawai

ialah kompensasi, kompensasi menurut Edison (2017:152) merupakan sesuatu yang diterima pegawai atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Karena kompensasi sangat berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi sebagai balas jasa yang diberikan organisasi/organisasi berupa gaji kepada pegawai sesuai dengan apa yang sudah diberikan pegawai kepada organisasi. Apabila kompensasi yang diberikan sudah cukup maka kinerja pegawai pun akan semakin baik dan semakin meningkat. Dengan begitu pegawai merasa bahwa dirinya dihargai dan diperhatikan oleh organisasi atas beban pekerjaan yang dilakukannya. Pemberian kompensasi sangat penting bagi organisasi, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kerugian yang didapat apabila kompensasi diberikan secara tidak tepat adalah organisasi bisa kehilangan pegawai yang memiliki kinerja yang baik, dan organisasi harus mengeluarkan biaya lagi untuk penarikan pegawai baru yang berkualitas.

Selain kompensasi salah satu aspek yang bisa mempengaruhi buruk baiknya kinerja pegawai adalah budaya suatu organisasi. Organisasi terbentuk tak lain guna menunjang organisasi dalam menggapai tujuan. Kesesuaian antara nilai yang terdapat pada budaya organisasi dengan nilai yang dianut oleh pegawai akan membuat tujuan organisasi tercapai. Kalau sudah terjalin kesesuaian nilai tersebut, budaya organisasi bisa menjadikan pola pikir dan terefleksikan dalam sikap pegawai serta berperan sebagai tindakan pencegahan pada sikap menyimpang pegawai. Dengan budaya organisasi sangat memungkinkan bagi pegawai untuk mengubah perilakunya, karena budaya organisasi dapat menjadi faktor yang berdampak positif atau negatif terhadap perilaku organisasi individu. Budaya organisasi dapat sangat mempengaruhi individu dan kinerja organisasi, terutama dalam lingkungan yang bersaing. Tantangan baru yang dihadapi organisasi mendorong diciptakannya cara baru melakukan sesuatu untuk perbaikan kinerja yang terus menerus.

Fenomena yang ada di Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti berkaitan dengan motivasi kerja, terlihat bahwa pegawai kurangnya semangat kerja, kurangnya kedisiplinan banyak pegawai yang telat datang ke kantor dan masih ada pegawai yang keluar masuk pada saat jam kantor. Kemudian masih ditemukan pegawai yang memiliki sikap kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas, seperti kurangnya penguasaan dalam penggunaan peralatan kantor. Kurangnya skill dalam bekerja membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal untuk mencapai tujuan Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti. Dalam hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja pegawai sangatlah diharapkan oleh setiap organisasi, karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka akan semakin baik kinerja Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti secara keseluruhan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Pegawai**

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Dessler (2019:19) menyatakan bahwa fokus

pada kinerja ini membutuhkan sesuatu yang dapat diukur. Manajemen mengharapkan SDM untuk dapat memberikan bukti berbasis *benchmark* yang dapat diukur untuk efisiensi dan efektivitas perusahaan. Dengan kata lain manajemen mengharapkan bukti terukur yang solid bahwa SDM telah menyumbangkan hal yang berarti dan positif untuk mencapai sasaran strategi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Widodo (2018:86), kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

### **Motivasi Kerja**

Abraham Sperling dalam Mangkunegara (2017), mengemukakan bahwa “Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut (Flippo, 2017) suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi adalah keinginan untuk menggunakan tenaga tingkat tinggi dari usahanya untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan dengan kemampuan memuaskan beberapa tujuan individu. Motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbin, 2017).

### **Kompensasi**

Pengertian kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan dari tempatnya bekerja sebagai akibat dari tenaga/ jasa yang telah diberikan kepada perusahaan tersebut (Handoko 2016). Kompensasi juga merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi (Simamora, 2015).

Selain itu Mathis & Jackson (2016) mengemukakan bahwa Kompensasi dapat berbentuk intrinsik (*internal*) atau ekstrinsik (*eksternal*). Kompensasi bukan hanya penting untuk Karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri. Karena program-program kompensasi adalah merupakan pencerminan supaya perusahaan itu untuk mempertahankan sumber daya manusia (Notoatmojo, 2017).

### **Budaya Organisasi**

Robbin and judge (2017) menjelaskan budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu sendiri dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Selanjutnya Sutrisno (2017), budaya organisasi dapat didefinisikan seperangkat sistem nilai-nilai (*Values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Kreitner dan Kinicki (2017) menjelaskan budaya organisasi adalah seperangkat

asumsi implisit bersama yang diambil untuk-diberikan bahwa kelompok memegang dan yang menentukan bagaimana ia merasakan, berpikir tentang, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungannya. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau sistematis bersama yang dihargai oleh organisasi Fungsi budaya organisasi adalah menentukan peran yang membedakan perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain, menentukan tujuan bersama yang lebih besar dari sekedar kepentingan individu, menjaga stabilitas sosial perusahaan, meningkatkan identitas bagi anggota perusahaan, memberi pengertian dan mekanisme kontrol yang memberi pedoman bagi sikap dan perilaku (Robbins and Judge, 2017).

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam penelitian penjelasan (explanatory research) karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh atau hubungan antara variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan (Singarimbun dan Effendi, dalam Khaeruman dan Saefullah, 2017).

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian survei yang bersifat kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian, baik tentang tujuan penelitian, subjek penelitian, objek penelitian, sampel data, sumber data, maupun metodologinya (mulai pengumpulan data hingga analisis data) (Saunders and Lewis, 2016:165).

### **Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti sebanyak 37 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu sebanyak 37. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *total sampling* di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **1 Angket (*Quistionnare*)**

Yaitu cara pengumpulan data secara tertulis berupa sejumlah pernyataan tertutup maupun terbuka yang diisi oleh reponden. Berdasarkan pada isian tersebut, peneliti memperoleh informasi dari responden.

#### **2 Wawancara (*Interview*)**

Yaitu metode pengumpulan data melalui pertanyaan yang diajukan secara lisan dan langsung yaitu dilakukan dengan bertatap muka. Dari hasil wawancara diperoleh informasi yang lebih lengkap mengenai obyek penelitian untuk menunjang data dari kuisioner.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness kemencengan* distribusi.

Menurut Sugiyono (2020), instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati secara spesifik untuk semua fenomena yang disebut variabel penelitian.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metode alternative *Partial Least Square* (PLS) melalui *software SmartPLS* versi 3.0. Metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *SmartPLS* 3.0. PLS adalah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural (Abdillah & Hartono, 2015).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Variabel Penelitian

Sebelum data dalam penelitian diolah lebih lanjut, akan diuraikan terlebih dahulu mengenai penilaian persepsi pegawai terhadap setiap variabel yang akan dianalisis. Terdapat 4 variabel dalam penelitian, keempat variabel tersebut adalah kompensasi (X1), budaya organisasi (X2), Motivasi kerja (Z), dan Kinerja (Y).

Dari 37 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian cukup tinggi terhadap kompensasi pegawai dengan rata-rata sebesar 3.23 yang berada pada interval antara 2,60 – 3,39 = Penilaian cukup tinggi. Mayoritas memberikan penilaian cukup tinggi terhadap budaya organisasi dengan rata-rata sebesar 3.37 yang berada pada interval antara 2,60 – 3,39 = Penilaian cukup tinggi. Mayoritas memberikan penilaian tinggi terhadap motivasi kerja dengan rata-rata sebesar 3.45 yang berada pada interval antara 3,40 – 4,19 yaitu dalam kategori tinggi. Mayoritas memberikan penilaian cukup tinggi terhadap kinerja dengan rata-rata sebesar 3.36 yang berada pada interval antara 2,60 – 3,39 = Penilaian cukup tinggi.

### Analisis Model Struktural

#### *Direct effect*

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap yang di pengaruh (endogen)

**Tabel 1. *Direct effect***

Pengaruh Langsung	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
Kompensasi -> Motivasi Kerja	0.115	1.803	0.072
Budaya Organisasi -> Motivasi Kerja	0.020	0.624	0.533
Kompensasi -> Kinerja	0.925	31.131	0.000
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.621	4.897	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.366	2.828	0.005

Sumber: Olah Data SEM-PLS 2023

Kesimpulan dari pengujian *direct effect* pada penelitian ini berdasarkan tabel diatas adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0.115 dengan nilai t statistic sebesar 1.803 dan P-Value sebesar 0.072, P-Value > 0.05, artinya pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja adalah positif dan tidak signifikan. Sehingga hipotesis Kompensasi berpengaruh dengan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti tidak diterima
2. Budaya organisasi terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0.020 dengan nilai t statistic sebesar 0.624 dan P-Value sebesar 0.533, P-Value > 0.05, artinya pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja adalah positif dan tidak signifikan. Sehingga hipotesis Budaya organisasi berpengaruh dengan signifikan

- terhadap motivasi kerja pegawai DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti tidak diterima
3. Kompensasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai original sample sebesar 0.925 dengan nilai t statistic sebesar 0.875 dan P-Value sebesar 0.000, P-Value < 0.05, artinya pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja adalah positif dan signifikan. Sehingga hipotesis Motivasi kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti diterima.
  4. Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai original sample sebesar 0.621 dengan nilai t statistic sebesar 4.897 dan P-Value sebesar 0.000, P-Value < 0.05, artinya pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja adalah positif dan signifikan. Sehingga hipotesis Kompensasi berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti diterima.
  5. Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai original sample sebesar 0.366 dengan nilai t statistic sebesar 2.828 dan P-Value sebesar 0.005, P-Value < 0.05, artinya pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja adalah positif dan signifikan. Sehingga hipotesis Budaya organisasi berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti diterima.

#### *Indirect effect*

Tujuan analisis *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) X terhadap yang di pengaruhi (endogen) Y yang dimediasi variabel Z.

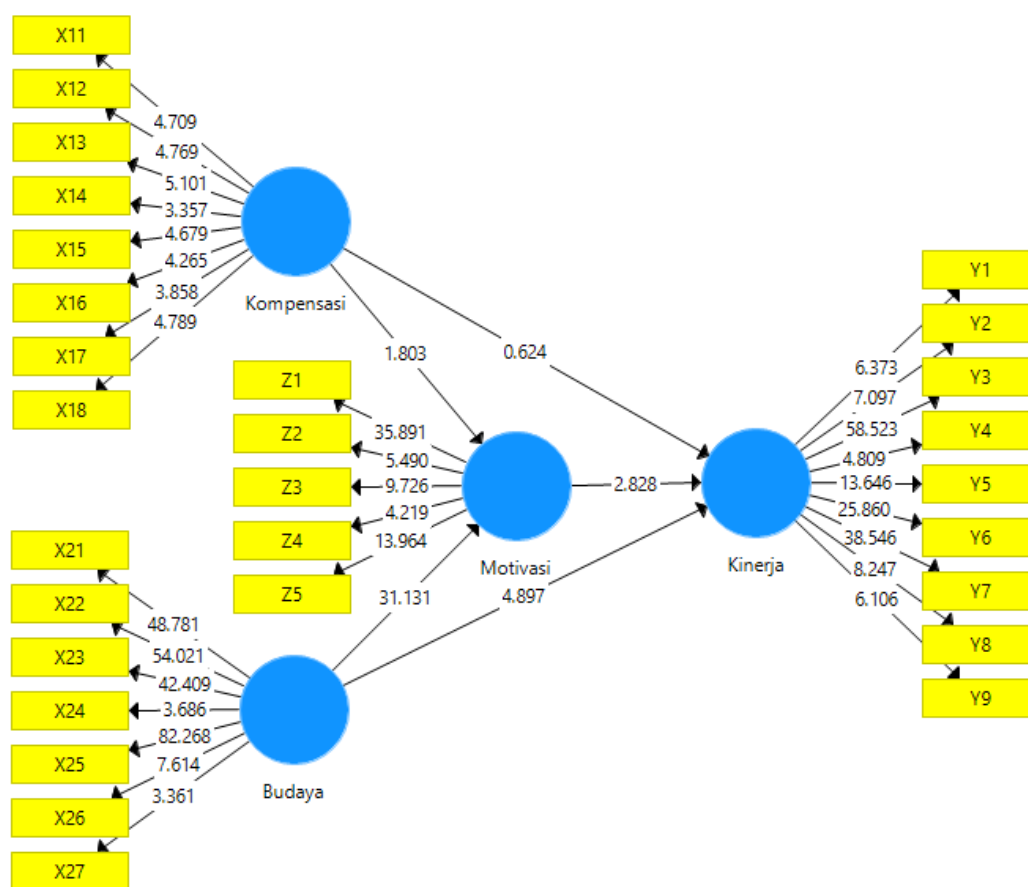
**Tabel 2. *Inderect effect***

Pengaruh Tidak Langsung	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
Kompensasi -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0.042	1.561	0.888
Budaya Organisasi -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0.338	2.698	0.007

Sumber: Olah Data SEM-PLS 2023

Kesimpulan dari pengujian *direct effect* pada penelitian ini berdasarakan tabel diatas adalah sebagai berikut

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi Motivasi Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0.042 dengan nilai t statistic sebesar 1.561 dan P-Value sebesar 0.888, P-Value > 0.05, artinya pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi Motivasi Kerja adalah positif dan tidak signifikan. Sehingga hipotesis Motivasi kerja dapat memediasi kompensasi berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti tidak diterima.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi Motivasi Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0.338 dengan nilai t statistic sebesar 2.698 dan P-Value sebesar 0.007, P-Value < 0.05, artinya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi Motivasi Kerja adalah positif dan signifikan. Sehingga hipotesis Motivasi kerja dapat memediasi budaya organisasi berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti diterima.



**Gambar 1. Hasil Bootstrapping**

**Pembahasan**

*Kompensasi Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja*

Dari hasil uji statistik Kompensasi (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil T-hitung dengan nilai P-Value  $0.072 > 0.05$  oleh karena itu hipotesis yang diajukan tidak diterima. Kemudian jika dilihat dari nilai Original sample (0.115) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti, artinya jika kompensasi ditingkatkan maka motivasi kerja pegawai juga akan ikut meningkat dengan peningkatan yang biasa saja tidak terlalu signifikan, demikian juga sebaliknya.

Pemberian kompensasi secara keseluruhan masih dirasa cukup oleh pegawai karena kompensasi diberikan sesuai dengan hasil kerja yang diberikan, sedangkan pegawai apabila diberikan pekerjaan tambahan mereka merasa terbebani dengan tambahan pekerjaan tersebut sehingga tidak menjadikan pegawai terotivasi dalam bekerja. Pendapat diatas tidak sejalan dengan hasil penelitian Reginald dan Andani (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap motivasi. Harahap dan Khair (2019) juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Maryani (2020) juga menunjukkan bahwa Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.



### *Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja*

Dari hasil uji statistik Budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil T-hitung dengan nilai P-Value  $0.533 > 0.05$  oleh karena itu hipotesis yang diajukan tidak diterima. Kemudian nilai Original sample (0.020) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap Motivasi Kerja pada DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti, artinya jika budaya organisasi ditingkatkan maka motivasi kerja pegawai juga akan ikut meningkat dengan peningkatan yang biasa saja tidak terlalu signifikan, demikian juga sebaliknya.

Budaya organisasi memang penting dalam suatu organisasi, oleh karena itu setiap organisasi memperhatikan budaya yang terbentuk dilingkungan kerjanya agar berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Tetapi yang ada di DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti budaya yang sudah terbentuk tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai hal ini dikarenakan pegawai kurang termotivasi untuk selalu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai cenderung bekerja sesuai dengan tupoksinya masing-masing.

Pendapat diatas tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Ernawati (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

### *Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai*

Dari hasil uji statistik Kompensasi (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil T-hitung dengan nilai P-Value  $0.000 < 0.05$  oleh karena itu hipotesis yang diajukan diterima. Kemudian nilai Original sample (0.925) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap Kinerja pada DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti, artinya jika kompensasi ditingkatkan maka Kinerja pegawai juga akan ikut meningkat dengan peningkatan yang signifikan, demikian juga sebaliknya.

Kompensasi sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan/organisasi berupa gaji kepada karyawan sesuai dengan apa yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan sudah cukup maka kinerja karyawan pun akan semakin baik dan semakin meningkat. Dengan begitu karyawan merasa bahwa dirinya dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan atas beban pekerjaan yang dilakukannya (Lestari dkk., 2022). Kompensasi yang akan diterima oleh pegawai menjadi cerminan dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan di DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Evayanti & Waloejo (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Lestari et al. (2022) juga menunjukkan bahwa Variabel kompensasi secara parsial terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### *Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai*

Dari hasil uji statistik Budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil T-hitung dengan nilai P-Value  $0.000 < 0.05$  oleh karena itu hipotesis yang diajukan diterima. Kemudian nilai Original sample (0.621) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap Kinerja pada DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti, artinya jika

budaya organisasi ditingkatkan maka Kinerja pegawai juga akan ikut meningkat dengan peningkatan yang signifikan, demikian juga sebaliknya.

Dengan adanya budaya organisasi, pekerjaan akan menjadi lebih mudah, terarah dan lebih fokus kesasaran yang telah ditetapkan. Berubahnya perilaku individu secara luas menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi dan tata nilai yang dianut. Budaya organisasi yang sudah terjalin dengan baik kepada karyawan, akan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Pendapat diatas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Hasanuddin dkk. (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Fitriani dan Basukiyatno (2018) juga menunjukkan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Evayanti & Waloejo (2019) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

#### *Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai*

Dari hasil uji statistik Motivasi kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil T-hitung dengan nilai P-Value  $0.005 < 0.05$  oleh karena itu hipotesis yang diajukan diterima. Kemudian nilai Original sample (0.366) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara Motivasi kerja terhadap Kinerja pada DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti, artinya jika motivasi kerja ditingkatkan maka Kinerja pegawai juga akan ikut meningkat dengan peningkatan yang signifikan, demikian juga sebaliknya.

Pada dasarnya karyawan mempunyai cara pandang yang berbeda dan keinginan yang berbeda antara satu dengan lainnya sehingga cara pemberian motivasi kepada pegawainya dapat berbeda-beda, secara keseluruhan pemberian motivasi kerja di DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti yang berupa Penghargaan, dengan memberikan motivasi kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan akan rasa hormat, status, ketenaran, reputasi, perhatian, apresiasi, martabat, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian, dan kebebasan menjadi pendorong untuk pegawai lebih meningkatkan kinerjanya

Pendapat diatas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Wahyuni et al. (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja secara parsial. Lestari et al. (2022) juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial terbukti bahwa memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### *Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Kerja*

Dari hasil uji statistik Kompensasi (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) yang dimediasi Motivasi Kerja (Z). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil T-hitung dengan nilai P-Value  $0.888 > 0.05$  oleh karena itu hipotesis yang diajukan tidak diterima. Kemudian nilai Original sample (0.042) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap Kinerja pada DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti yang dimediasi Motivasi Kerja, artinya jika kompensasi ditingkatkan maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat begitu juga dengan Kinerja pegawai akan tetapi peningkatan tersebut tidak terlalu signifikan, demikian juga sebaliknya.

Pemberian kompensasi kepada pegawai merupakan masalah yang sensitif. Kompensasi menjadi hal yang sangat penting bagi organisasi karena mencerminkan

upaya organisasi dalam menjaga sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kompensasi tidak tepat, kerugiannya adalah perusahaan dapat menurunkan motivasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai tersebut akan menurun, dan organisasi harus mengeluarkan biaya lebih untuk melaluk prekrutan pegawai baru yang memenuhi syarat. Oleh karena itu perlu adanya pengaturan dalam pemberian kompensasi yang baik, karena nantinya akan mempengaruhi tingkat motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya (Ernawati, 2022).

Penelitian ini tidak menudukung penelitian Reginald dan Andani (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap motivasi. Harahap dan Khair (2019) juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Maryani (2020) juga menunjukkan bahwa Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Evayanti & Waloejo (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Lestari et al. (2022) juga menunjukkan bahwa Variabel kompensasi secara parsial terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### *Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Kerja*

Dari hasil uji statistik Budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) yang dimediasi Motivasi Kerja (Z). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil T-hitung dengan nilai P-Value  $0.007 < 0.05$  oleh karena itu hipotesis yang diajukan diterima. Kemudian nilai Original sample (0.338) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap Kinerja pada DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti yang dimediasi Motivasi Kerja, artinya jika budaya organisasi ditingkatkan maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat brgitu juga dengan Kinerja pegawai juga akan ikut meningkat dengan peningkatan yang signifikan, demikian juga sebaliknya.

Dengan budaya organisasi sangat memungkinkan bagi karyawan untuk mengubah perilakunya, karena budaya organisasi dapat menjadi faktor yang berdampak positif atau negatif terhadap perilaku organisasi individu. Budaya organisasi yang positif atau negatif dapat menjadi dorongan dan motivasi bagi karyawan terkait dengan pencapaian tujuan organisasi sehingga kinerja pegawai dapat meningkat yang pada akhirnya kinerja organisasi juga turut mengalami peningkatan. Budaya organisasi dapat digunakan sebagai solusi dalam penyelesaian permasalahan internal maupun eksternal dalam organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Budaya kerja yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian ini di dukung oleh teori yang menyatakan bahwa Ernawati (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Sukiyanto dan Maulidah (2020) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hasanuddin dkk. (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Fitriani dan Basukiyatno (2018) juga menunjukkan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Evayanti & Waloejo (2019) juga menunjukkan bahwa udaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini yang telah dianalisa dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi, budaya organisasi, motivasi kerja pegawai DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti dalam kategori yang tinggi sedangkan kinerja pegawai DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti dalam kategori yang sangat tinggi.
2. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti
3. Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti
4. Kompensasi berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti
5. Budaya organisasi berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti
6. Motivasi kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti
7. Motivasi kerja dapat memediasi kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti
8. Motivasi kerja dapat memediasi budaya organisasi berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti

## **SARAN**

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan beberapa hal-hal berikut ini :

1. Pada variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan baik terhadap kinerja pegawai maupun dimediasi oleh motivasi kerja, oleh sebab itu penulis menyarankan harus ada faktor lain yang menunjang keberhasilan kinerja pegawai dengan memberikan kompensasi yang berupa bonus atau penghasilan tambahan yang diberikan perlu disesuaikan lagi dengan apa yang diharapkan oleh pegawai sehingga kompensasi yang diberikan dapat benar-benar berguna bagi pegawai yang dapat memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi.
2. Pada variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai begitu juga dengan dimediasi oleh motivasi kerja, oleh sebab itu penulis menyarankan budaya harus dijaga dan ditingkatkan menjadi lebih baik lagi sebagai penunjang keberhasilan kinerja pegawai dengan bekerja lebih berorientasi pada tim yang dipercayai agar pegawai lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja pegawai DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti dapat lebih meningkat.
3. Pada variabel motivasi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan sebagai pemediasi baik antara budaya organisasi terhadap kinerja, meskipun tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, Sehingga penulis menyarankan, kepada pegawai untuk dapat lebih termotivasi dalam memenuhi kebutuhan akan rasa hormat, status, ketenaran, reputasi, perhatian, apresiasi, martabat, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian, dan kebebasan dengan bekerja di DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, Willy, & Jogiyanto. (2018). *Partial Least Square (PLS) Alternative Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Dessler. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*. Jilid 2. Jakarta: Prenhalindo
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ernawati, Fidyah Yuli; Zulkifli; Alwin Basri. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT.Kenkyo Foods Tech Industry Semarang Tahun 2020. *Jurnal STIE Semarang VOL 14 No 1 Edisi Februari 2022*
- Evayanti, S., & Waloejo, H. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Finishing CV Laksana Ungaran). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(4), 236-241.
- Flippo. (2016) *Manajemen Personal*. Jakarta: PT. Gelora Askara Pratma.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Harahap, Dewi Suryani dan Khair, Hazmanan. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio Vol 2, No 1 (2019)*
- Khaeruman dan Saefullah, Encep. 2017. Analisis Lokasi Usaha Terhadap Penjualan Pedagang Buah-Buahan Di Sepanjang Jalan Ciptayasa Serang. *Jurnal Sains Manajemen*. Volume. 3 No. 2 Tahun. 2017.
- Kreitner dan Kinicki, 2017. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lestari, Deffy; Hartono, Edy; Wibowo, Sandi Nasrudin. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol.5, No.2, Maret 2022*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- Maryani, Ni Luh Karang Sri, Widyani, Anak Agung Dwi, Saraswat, Ni Putu Ayu Sintya. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *Values. Volume 1 Nomer 2, April 2020*
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie*, Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka cipta.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 64–72.
- Reginald, Lawrence dan Andani, Kurniati W. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan. Vol. 04, No. 03, Juli 2022 : hlm 647-655*
- Robbins, P. Stephen and Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi. 13, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Saunders. M. and Lewis, P. 2016. *Research Methods for Business Student*. In Thornill

Adrian

Simamora, Henry 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.

Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Wahyuni, Trisnaning, Purnomo, Hery dan Subagyo. (2022). Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Bahasakuinggris. *Jurnal Manajemen Volume 12 No 1, Januari-Juni 2022*