

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MUARA BUNGO

Angga Ariaksa^{1*}, Darham², Yudhi Nopriansyah³

^{1,2,3}Ekonomi Manajemen, Universitas Muara Bungo, Indonesia

anggaariaksaa@gmail.com^{1*} darhamwahid@gmail.com² yudhibungo83@gmail.com³

Corresponding author:

Email: anggaariaksaa@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Universitas Muara Bungo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 42 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, yang sebelumnya dilengkapi dengan uji validitas, reliabilitas, serta pengujian asumsi klasik untuk memastikan model regresi memenuhi syarat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial, kompensasi dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,824 mengindikasikan bahwa 82,4% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 17,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa pemberian kompensasi yang adil serta budaya organisasi yang kuat merupakan elemen penting dalam peningkatan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk fokus pada kebijakan internal yang memperkuat aspek tersebut.

Kata Kunci: kompensasi; budaya organisasi; produktivitas kerja.

Abstract: This study aims to determine the effect of compensation and organizational culture on employee work productivity at Muara Bungo University. This study uses a quantitative, survey-based approach, collecting data through questionnaires distributed to 42 respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression, which has been previously equipped with validity and reliability tests, as well as classical assumption tests to ensure the regression model meets the requirements. The results of the study indicate that simultaneously and partially, availability and organizational culture have a significant influence on employee work productivity. The coefficient of determination (R^2) of 0.824 indicates that 82.4% of the variation in work productivity can be explained by these two variables, while 17.6% is influenced by other factors outside the research model. This finding confirms that fair reforms and a strong organizational culture are important factors in increasing employee productivity. Therefore, management is advised to focus on internal policies that strengthen these aspects.

Keywords: compensation; organizational culture; employee work productivity

How to cite:

Ariaksa, Angga Darham & Noriansyah, Yudhi. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Universitas Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, Volume 1. No (1) hal 31-45

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu bidang yang mempelajari bagaimana mengelola hubungan kerja serta memaksimalkan potensi sumber daya yang ada agar tujuan organisasi mampu tercapai (Abdi & Rasmansyah, 2019; Lestari et al., 2025). Konsep ini berangkat dari pemahaman bahwa setiap individu memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek, antara lain keterlibatan dalam pekerjaan, pemberian kompensasi, budaya organisasi, maupun tingkat produktivitas kerja.

Kompensasi merupakan faktor penting dalam membina hubungan antara organisasi dan karyawan (Hasibuan, 2019). Menurut Riza (2017), kompensasi meliputi keseluruhan bentuk imbalan, baik berupa uang maupun barang, yang diberikan secara langsung maupun berupa tidak langsung sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan. Penerapan kompensasi yang sesuai dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya sekaligus membantu organisasi mengembangkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas. Sebaliknya, jika kompensasi dianggap tidak memadai, hal ini berpotensi menurunkan motivasi, kepuasan kerja, serta prestasi karyawan.

Produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi, ada faktor lain yang juga perlu diperhatikan oleh institusi agar performa tetap maksimal. Produktivitas kerja dapat meningkat apabila karyawan menerima kompensasi yang mampu memacu motivasi serta bekerja dalam budaya organisasi yang mendukung kinerja optimal. Riza (2017) menyatakan bahwa selain kompensasi, budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk produktivitas kerja. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, serta kebiasaan yang dianut bersama oleh seluruh anggota dalam lingkungan kerja. Budaya yang kuat dan citranya positif mampu menciptakan suasana kerja yang suportif, memperkuat kolaborasi, meningkatkan komunikasi antarpegawai, sekaligus menumbuhkan rasa loyalitas terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa sesuai dengan budaya yang diterapkan, mereka cenderung bekerja lebih antusias dan termotivasi untuk mencapai tujuan kolektif.

Budaya organisasi mendorong para pegawai untuk tumbuh bersama perusahaan dan menjadi acuan dalam merumuskan berbagai kebijakan, mulai dari aturan administrasi, pola hubungan antarunit, sistem penghargaan, hingga mekanisme penilaian kinerja. Selain itu, budaya organisasi juga menunjukkan identitas khas yang membedakan organisasi dari yang lain, dan menjadi acuan bagi pihak eksternal dalam memahami karakter serta keberadaan organisasi di tengah-tengah lingkungan sejenis..

Saat ini, Universitas Muara Bungo memiliki 42 karyawan dengan tingkat kompensasi yang cukup baik serta kemampuan kerja yang memadai. Sebagai salah satu universitas di Kabupaten Bungo yang memiliki 11 Program studi perlu sekali dilihat produktivitas karyawan dan budaya organisasinya agar kegiatan akademik dapat berjalan dengan baik dan lancar. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, lemahnya pembangunan budaya organisasi dapat menurunkan tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya berpotensi menyebabkan penurunan produktivitas dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2019), salah satu aset terpenting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya adalah tenaga kerjanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus kepada para karyawan agar tingkat produktivitas dapat dicapai secara optimal. Penurunan produktivitas kerja karyawan dapat berdampak pada stabilitas internal organisasi. Karyawan dengan semangat kerja yang rendah akan kesulitan mencapai target, sehingga tujuan institusi, seperti di Universitas Muara Bungo, juga terhambat

Produktivitas kerja menjadi aspek penting yang terkait langsung dengan efektivitas kegiatan dan aktivitas sehari-hari. Universitas Muara Bungo terus melakukan pembenahan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan demi tercapainya visi dan misi institusi. Dampak positif dari produktivitas yang optimal dapat mendorong kemajuan universitas secara keseluruhan. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, produktivitas yang tidak terarah dapat menimbulkan dampak negatif, seperti menurunnya kreativitas mahasiswa akibat rutinitas kerja yang kaku dan tidak adaptif.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas keterkaitan antara kompensasi, budaya organisasi, dan produktivitas, riset yang secara khusus mengulas ketiga variabel tersebut di Universitas Muara Bungo masih sangat terbatas dan perlu dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan. Temuan tersebut akan menjadi dasar bagi manajemen Universitas untuk menyusun kebijakan yang lebih baik dalam hal pemberian kompensasi dan pengembangan budaya organisasi yang mendukung peningkatan produktivitas. Pada akhirnya, hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan serta pencapaian tujuan pendidikan di Universitas Muara Bungo. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menelusuri lebih jauh bagaimana pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja para karyawan di Universitas Muara Bungo secara parsial dan simultan.

KAJIAN TEORI

Kompensasi dan Produktivitas Kerja

Kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Kawiana, 2020). Pemberian kompensasi yang tepat dan baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja (Purnomo & Ermi, 2021). Hasibuan (2016) juga menjelaskan bahwa produktivitas menjadi salah satu faktor yang sangat penting bagi pegawai di lingkungan perguruan tinggi. Melalui produktivitas kerja, diharapkan setiap tugas dapat diselesaikan secara efektif dan efisien guna mencapai target yang telah ditentukan. Untuk menilai tingkat produktivitas tersebut, terdapat beberapa indikator yang digunakan, di antaranya kemampuan, peningkatan, semangat kerja, dan pengembangan diri. Adapun hipotesis yang terbentuk adalah:

H₁ : Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Muara Bungo

Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang ada didalam suatu organisasi, yang mana kebiasaan tersebut selalu dilakukan secara berulang sehingga menjadi ciri khas bagi organisasi tersebut, organisasi memiliki budaya yang berbeda (Indrastuti, 2020). Peningkatan budaya organisasi dimana anggota organisasi merasa nyaman dengan budaya organisasi yang ada, dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pentingnya budaya organisasi, yang mana menjadikan karyawan lebih nyaman berada dalam organisasi tersebut, sehingga meningkatnya kepuasan kerja serta produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Madjidu, 2022) menemukan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo. Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis berikut:

H₂: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan universitas Muara Bungo

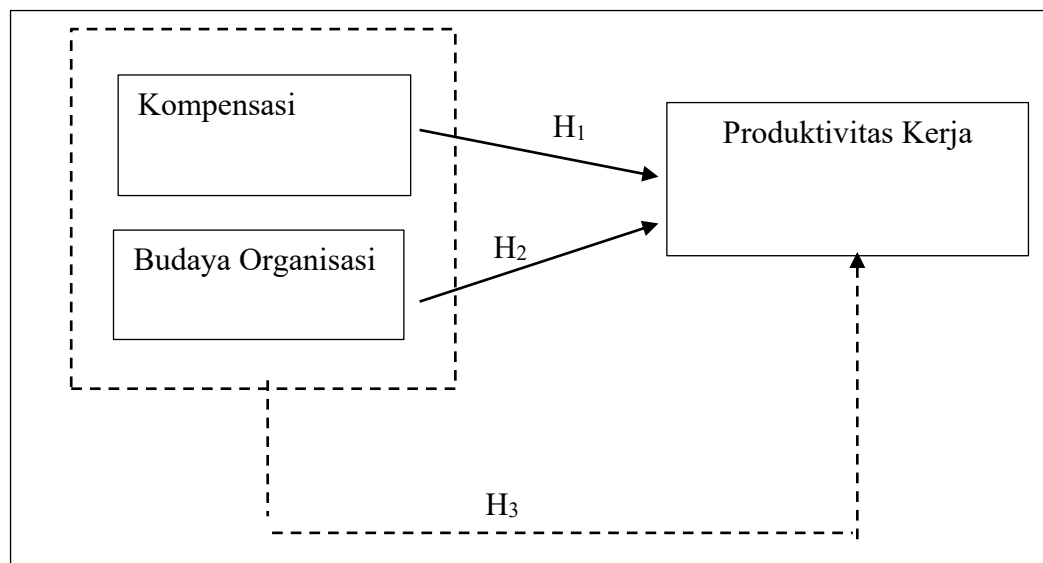
Kompensasi, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak agar dapat meningkatkan kuantitas, kualitas dan waktu. menyelesaikan pekerjaan. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan dapat

merangsang gairah dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dan budaya organisasi yang sehat diperusahaan diperlukan guna menjaga stabilitas keadaan organisasi agar terciptanya keadaan yang membuat nyaman pada setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis berikut:

H3: Terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Muara Bungo secara simultan

Adapun kerangka konseptual penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang untuk menguji fenomena yang terjadi secara ilmiah pada pegawai Universitas Muara Bungo, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara objektif. Unit analisis penelitian adalah pegawai di Universitas Muara Bungo yang berjumlah 42 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode sampel jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 42 orang dijadikan sebagai responden penelitian. Adapun penjabaran Definisi Operasional Variabel penelitian ini dapat dilihat tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah segala bentuk penghasilan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau barang sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan (Sutrisno, 2021)	1. Upah dan Gaji. 2. Insentif. 3. Tunjangan. 4. Fasilitas.	<i>Likert</i>

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah sistem makna terhadap nilai-nilai yang di anut bersama dan di hargai organisasi yang berfungsi menciptakan perbedaan antara suatu organisasi, (Hari Sulaksono, 2019).	1. Inovatif dan memperhitungkan resiko. 2. Berorientasi pada hasil. 3. Berorientasi pada kepentingan karyawan. 4. Berorientasi pada detail tugas.Informasi.	Likert
Produktivitas kerja (Y)	(Hasibuan, 2016) produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antar jumlah yang di hasilkanan jumlah setiap sumber yang di pergunakan selama produksi berlangsung	1. Kemampuan. 2. Peningkatan. 3. Semangat kerja. 4. Pengembangan diri	Likert

Sumber: Penelitian-penelitian terdahulu, 2025

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif menggunakan skala Likert dan teknik regresi linear berganda untuk mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dengan bantuan SPSS, tetapi terlebih dahulu akan menguji validitas dan reliabilitas penelitian ini. Selain itu, karakteristik responden juga akan dilihat untuk dapat dianalisa.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Adapun rekapitulasi responden penelitian ini mulai jenis kelamin, usia responden, Tingkat Pendidikan serta masa kerja pegawai yang dapat dilihat pada table 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin			
1	Laki – Laki	23	54,76%
2	Perempuan	19	45,24%
	Total	42	100%
Usia			
1	24–32 Tahun	14	33,33%
2	33–41 Tahun	17	40,48%
3	42–50 Tahun	6	14,29%
4	51–59 Tahun	5	11,90%
	Total	42	100%
Tingkat Pendidikan			
1	SD	1	2,38%
2	SMA/SMK	8	19,05%
3	D2	1	2,38%
4	D3	2	4,76%
5	S1	28	66,67%
6	S2	1	2,38%
	Total	96	100%

	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1–3 Tahun	4	9,52%
2	4–6 Tahun	6	14,29%
3	7–10 Tahun	9	21,43%
4	>10 Tahun	23	54,76%
	Total	42	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan penyebaran kuisioner, penelitian ini mendapatkan rekap karakteristik responden dengan responden perempuan yang lebih banyak dengan usia rentang 33-41 tahun, latar belakang Pendidikan pegawai paling banyak S1, serta masa kerja > 10 tahun yang paling banyak, table Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden setiap variabel, ternyata untuk variable produktivitas kerja, indicator semangat kerja memiliki nilai skor rata-rata tertinggi (162). Variabel budaya organisasi, indicator tertingginya adalah berorientasi pada tugas (155) sedangkan variable kompensasi, indicator tertinggi pada fasilitas (161).

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas, penelitian ini menemukan menunjukkan bahwa seluruh item dalam variabel kompensasi memiliki korelasi yang cukup kuat dengan total skor, sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas, penelitian telah memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi dan dikatakan reliabel. Selanjutnya adalah uji asumsi klasik, mulai uji normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinearitas.

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
Tests of Normality

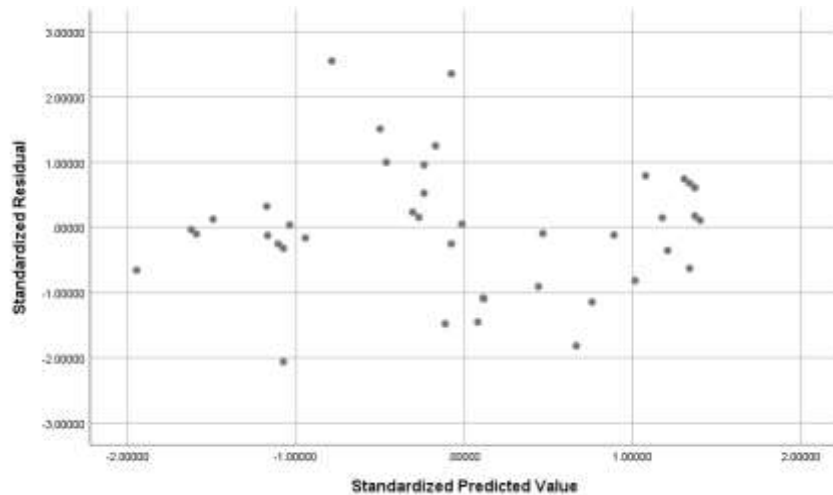
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.097	42	.200	.973	42	.413

Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk, diperoleh nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,200 dan 0,413. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dari model regresi linear berganda berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini mendapatkan tampilan grafik, titik-titik residual tampak tersebar secara acak di sekitar garis horizontal (sumbu nol) tanpa menunjukkan pola tertentu, seperti penyebaran yang mengerucut atau melebar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik mengenai kestabilan varians residual telah terpenuhi, gambar 2.



Sumber: Data Primer, data diolah 2025

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil, didapatkan nilai vif penelitian ini >1 dan <10 , sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan pengujian hipotesisnya.

2. Hasil Uji Hipotesis

Setelah model regresi memenuhi seluruh asumsi klasik, tahap berikutnya adalah melakukan pengujian hipotesis guna mengetahui sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan melalui tiga pendekatan, yaitu uji t (parsial), uji F (simultan), dan analisis koefisien determinasi.

a. Uji t (Parsial)

Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh kompensasi dan budaya organisasi secara terpisah terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun hasil pengujian ini dapat dilihat pada table 4.

Tabel 4. Hasil Uji t (Koefisien Regresi Parsial)

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3.789	1.431		2.647
	Kompensasi	.152	.138	.290	2.210
	Budaya Organisasi	.786	.183	.732	4.287

Dependent Variable: Produktivitas kerja

Berdasarkan table 4, dapat disimpulkan bahwa H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hipotesis ini diterima karena nilai signifikansi = $0,033 < 0,05$, serta t hitung = $2,210 > t$ tabel ($2,021$). Artinya, secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja karyawan. H2: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hipotesis ini diterima dengan signifikansi = $0,000$ dan t hitung $4,287$. Hal ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dan signifikan secara statistik antara budaya organisasi dan produktivitas kerja.

b. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji kelayakan model regresi, yaitu apakah kombinasi dari kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	965.550	2	482.775	91.242	.000 ^b
	Residual	206.355	39	5.291		
	Total	1171.905	41			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi

Berdasarkan table 5 dapat dilihat kompensasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hipotesis ini diterima karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen bersama-sama secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja karyawan Universitas Muara Bungo.

c. Analisis koefisien determinasi.

Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen dalam model regresi. Adapun hasil pengujian dari penelitian ini dapat dilihat table 6.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.908 ^a	.824	.815	2.30025	2.440

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan table 6, Nilai R Square sebesar 0,824 menunjukkan bahwa sebesar 82,4% variasi dalam produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel independen yaitu kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama. Sementara itu, sisanya sebesar 17,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini, seperti motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Sistem kompensasi yang diterapkan dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kompensasi menunjukkan bentuk penghargaan, baik berupa gaji, tunjangan, insentif, maupun fasilitas, yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi karyawan. Dalam konteks Universitas Muara Bungo, penting untuk memahami sejauh mana kompensasi yang diberikan telah memenuhi harapan karyawan dan apakah hal tersebut berdampak nyata terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian akan menelaah persepsi karyawan terhadap kompensasi serta menguji pengaruh statistiknya terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel kompensasi tergolong positif, dengan rata-rata skor 153,38. Variabel kompensasi pada penelitian ini diukur melalui empat indikator, yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas yang diberikan. Seluruh indikator menunjukkan skor rata-rata di atas ambang batas positif, yang mengindikasikan bahwa mayoritas responden merasa puas terhadap sistem kompensasi yang diterapkan. Meskipun demikian, terdapat variasi tingkat kepuasan pada masing-masing indikator, yang memberikan gambaran lebih dalam mengenai aspek-aspek yang dirasa paling dan kurang memuaskan oleh karyawan.

Hasil analisis regresi linier berganda mengindikasikan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uji t, nilai signifikansi untuk variabel kompensasi tercatat 0,033, yang lebih rendah dari batas 0,05, dengan t hitung sebesar 2,210, melebihi t tabel. Hal ini secara statistik, kompensasi secara nyata memengaruhi produktivitas kerja. Artinya, peningkatan kompensasi baik dari segi nominal maupun kualitas pelaksanaannya akan secara langsung mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Temuan ini memperkuat hasil deskriptif sebelumnya yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kompensasi secara umum berada dalam kategori baik. Dengan kata lain, data statistik mendukung kecenderungan tanggapan responden yang menilai bahwa kompensasi yang layak dan adil memberikan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Ketika kompensasi dirasakan adil dan sesuai, karyawan cenderung

merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang optimal dalam tugas-tugas mereka.

Berdasarkan keseluruhan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak hanya memiliki persepsi positif dari mayoritas karyawan, tetapi juga terbukti secara statistik memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompensasi yang mencakup aspek gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas perlu dikelola secara adil, transparan, dan berkelanjutan agar dapat terus memotivasi karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, strategi peningkatan produktivitas kerja di lingkungan Universitas Muara Bungo sebaiknya dimulai dari penguatan sistem kompensasi yang responsif terhadap kebutuhan dan harapan karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bekerja serta berinteraksi. Dalam konteks institusi pendidikan seperti Universitas Muara Bungo, budaya organisasi menjadi elemen penting yang dapat membentuk karakter kerja, etos, serta loyalitas karyawan. Oleh karena itu, pengkajian tentang sejauh mana budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan kerja mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan, baik dari sisi persepsi karyawan maupun dari hasil analisis statistik.

Secara umum, tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi dikategorikan baik, dengan rata-rata skor sebesar 152,38. Variabel ini terdiri dari empat indikator: inovatif dan memperhitungkan risiko, berorientasi pada hasil, berorientasi pada kepentingan karyawan, serta berorientasi pada detail tugas. Meskipun terdapat perbedaan skor antar indikator, seluruhnya menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap iklim budaya kerja yang dibangun oleh organisasi.

Selanjutnya, hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai signifikansi variabel ini adalah 0,000 ($< 0,05$) dan t hitung sebesar 4,287 ($> t$ tabel), dengan koefisien regresi sebesar 0,786. Nilai ini jauh lebih besar dibandingkan koefisien variabel kompensasi, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap produktivitas kerja. Temuan ini mempertegas bahwa internalisasi budaya kerja yang baik secara langsung mampu meningkatkan kinerja individu maupun kolektif.

Korelasi antara hasil deskriptif dan analisis statistik menunjukkan konsistensi yang kuat. Persepsi responden yang positif terhadap indikator-

indikator budaya organisasi sejalan dengan hasil regresi yang menyatakan pengaruh signifikan. Artinya, ketika nilai-nilai organisasi seperti inovasi, ketelitian, dan perhatian terhadap hasil benar-benar dijalankan dan dirasakan oleh karyawan, maka dampaknya akan langsung tercermin dalam peningkatan produktivitas kerja mereka. Data ini juga menjadi validasi bahwa budaya kerja bukan hanya aspek simbolik, melainkan instrumen nyata yang memengaruhi hasil kerja.

Mempertimbangkan keseluruhan hasil, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam membentuk sikap kerja yang produktif di lingkungan Universitas Muara Bungo. Budaya yang mendorong inovasi, akuntabilitas terhadap hasil, perhatian pada kesejahteraan, serta ketelitian dalam bekerja terbukti mampu meningkatkan produktivitas secara signifikan. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi tidak hanya harus dijaga, tetapi juga dikembangkan secara berkelanjutan agar dapat menjadi fondasi utama dalam membangun kinerja institusi yang unggul.

Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, melainkan merupakan hasil dari kombinasi berbagai elemen dalam lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, dua variabel utama yang dikaji adalah kompensasi dan budaya organisasi, yang keduanya diyakini memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas kerja. Untuk itu, analisis simultan dilakukan guna mengetahui sejauh mana kedua variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan Universitas Muara Bungo.

Secara deskriptif, tanggapan responden terhadap kedua variabel independen menunjukkan penilaian positif. Variabel kompensasi memiliki rata-rata skor 153,38, sedangkan budaya organisasi memiliki rata-rata skor 152,38. Seluruh indikator dalam kedua variabel tersebut berada dalam kategori baik, menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi yang cukup puas terhadap sistem kompensasi dan nilai-nilai budaya organisasi yang berlaku. Hal ini memberikan landasan awal bahwa kondisi internal organisasi sudah cukup kondusif dalam mendorong produktivitas.

Secara statistik, pengaruh simultan antara kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja diuji menggunakan uji F dalam analisis regresi linear berganda, kedua variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, kombinasi antara sistem kompensasi yang baik dan budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

Selain uji F, koefisien determinasi (R Square) juga digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh gabungan kedua variabel tersebut terhadap produktivitas kerja. Nilai R Square sebesar 0,824 berarti bahwa

82,4% variasi dalam produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan budaya organisasi secara simultan. Sisanya, sebesar 17,6%, dijelaskan oleh variabel lain di luar model, seperti motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, atau kondisi eksternal organisasi. Angka ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian memiliki daya prediktif yang sangat kuat.

Tingginya nilai R Square menunjukkan bahwa kedua variabel tidak hanya relevan secara teori, tetapi juga memiliki kekuatan empiris dalam menjelaskan produktivitas kerja di lapangan. Hal ini menjadi temuan penting karena menunjukkan bahwa kebijakan institusi yang menyentuh dua aspek utama yaitu penghargaan materiil dan nilai-nilai organisasi serta mampu menjawab kebutuhan dasar dan psikologis karyawan secara seimbang. Ketika sistem penghargaan berjalan baik dan budaya kerja mendukung, maka karyawan terdorong untuk bekerja lebih optimal.

Kekuatan hubungan simultan ini juga memperlihatkan bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak dapat hanya mengandalkan aspek finansial atau struktural saja. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan sikap kerja karyawan, sementara kompensasi menjadi fondasi keadilan dan kesejahteraan. Kombinasi keduanya mendorong terciptanya loyalitas, tanggung jawab, dan keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini relevan dengan berbagai teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam mengelola tenaga kerja. Kompensasi yang adil akan kehilangan efektivitasnya jika tidak dibarengi dengan budaya kerja yang mendukung, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, strategi manajemen yang terintegrasi antara sistem penghargaan dan penguatan nilai organisasi merupakan langkah strategis untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif dan kompeten.

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Universitas Muara Bungo. Keduanya saling melengkapi dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Oleh sebab itu, upaya peningkatan produktivitas hendaknya tidak dilakukan secara parsial, melainkan melalui perencanaan strategis yang mengintegrasikan aspek penghargaan, fasilitas kerja, dan penguatan nilai-nilai organisasi secara berkelanjutan.

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Simpulan

Hasil uji t pada hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,033 yang berada di bawah

ambang 0,05, serta nilai t hitung 2,210 yang lebih tinggi daripada t tabel 2,021. Dengan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa kompensasi secara parsial memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hipotesis kedua (H2), hasil uji t juga menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai signifikansi 0,000 dan t hitung sebesar 4,287 menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan kuat dan signifikan secara statistik dalam memengaruhi produktivitas karyawan.

Berdasarkan simultan dengan uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05, serta nilai F hitung 91,242 yang melampaui F tabel, menandakan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memberikan dampak terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,824 menunjukkan bahwa 82,4% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan budaya organisasi. Sisanya, sebesar 17,6%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi pribadi, gaya kepemimpinan, atau kondisi lingkungan kerja.

Implikasi

Implikasi penelitian ini sebaiknya ada kebijakan yang lebih terstruktur dan transparan dalam pemberian insentif serta tunjangan, baik tunjangan jabatan maupun tunjangan tahunan (seperti THR). Langkah ini bertujuan agar seluruh karyawan merasa diapresiasi secara adil atas kontribusi mereka. Institusi ini juga diharapkan menjaga dan meningkatkan kualitas fasilitas yang telah ada, terutama jaminan kesehatan, serta memperluas kesempatan pelatihan dan pengembangan kapasitas kerja bagi semua karyawan secara merata.

Saran

Saran dari penelitian sebaiknya Universitas Muara Bungo melakukan evaluasi terhadap sistem penggajian agar lebih proporsional dengan beban kerja masing-masing karyawan. Hal ini penting untuk mengurangi ketimpangan persepsi mengenai keadilan kompensasi dan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja fisik agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Selain itu, perluasan jumlah responden atau penggunaan metode campuran kuantitatif-kualitatif juga dapat meningkatkan kedalaman analisis.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih peneliti kepada ibu dan bapak tercinta selaku pemberi dana, dosen pembimbing, tim penguji, responden dalam penelitian dan pihak-pihak yang sudah membantu dalam proses penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, W. J., & Rasmansyah, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Christalenta Pratama. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 7(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v7i3.354>
- Arifiyanto, R. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Keterlibatan Karyawan, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang. Repositori UNIMMA.
- Azteria, V. (2020). *Universitas Esa Unggul 2019-2020*. 5(Kml 366), 0–9.
- Fauzi, R. A. 2017. (2017). *Pemikiran Islam Di Malaysia: Sejarah Dan Aliran*, 7(1), 2015–2016.
- Fitria. (2019). *Teknik Analisis Data: Objek dan Metodologi Penelitian*, 53(9), 1689–1699.
- Hacinamiento (2015). *Dam World 2015. Second Internacional Dam World Conference*, 73(1), 5–10.
- Hardani, Nur Hikmatul Auliya, Helmina Andriani, Roushandy Asri Fardani, Jumari Ustiawaty, E. F. U., & Dhika Juliana Sukmana, R. R. I. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif (H. Abadi (ed.); 1 ed.). Pustaka Ilmu. <https://www.pustakailmu.co.id>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara. Mangkunegara,. *Hasibuan, 2019*, 3(2), 91–102.
- Hasibuan, (2019). Hasibuan, Malayu, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta. In *Hasibuan, 2019* (Vol. 5, Issue 1). <https://doi.org/10.28932/jafta.v5i1.7606>
- Husen, A. (2023). Strategi Pemasaran Melalui Digital Marketing Campaign Di Toko Mebel Sakinah Karawang. *Jurnal Economina*, 2(6), 1356–1362. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.608>
- Iii, B. A. B., Lokasi, B., Penelitian, W., Penelitian, L., Madya, P. T., Lestari, K., Flamboyan, J., No, R., Tanjung, B. K., Medan, S.-K., Penelitian, W., & Penelitian, V. (2020). *METODE PENELITIAN A. Pendekatan Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu variabel independen (motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja) serta variabel dependen (loyalitas kerja) (Sugiyono, 2. April, 37–45.*
- Lupiyoadi. (2014). *Pemikiran Islam Di Malaysia: Sejarah Dan Aliran*, 20(5), 40–43.
- Mariam, aan. (2023). pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Multijaya Adyaraya Lampung Utara. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Milkovich, George T., dan Jerry M. Newman. 2005. Compensation. Edisi Kedelapan. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Oktariza, M. S., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(3), 47–59. <https://doi.org/10.31004/ijim.v2i3.90>
- Ravianto, Edy, Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta. *Ravianto, 2010*, 1–23.
- Riza, (2017).“Pengaruh Kompensasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja

- Karyawan". Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Universitas Negeri Malang.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ketujuh Belas. Jakarta: Pearson Education.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1, 12*(2004), 6–25.
- Sugiyono. (2019). Koefisien Determinasi Menurut Ghozali. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3, 1–9.
- Suharsono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 01(01), 1689–1699.
- Siagian, 2015 M., D., Rosdakarya, R., Sciences, M., Jay, B., Satisfaction, J., & Understanding, M. (2020). *Daftar referensi*. 1(2018), 60–64.
- V. Wiratna Sujarweni. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Lestari, R. P., Efendi, J., & Setyobudi, A. (2025). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora Vol.4, 4*(2), 3670–3677.
- Sumber, M., Manusia, D., Rosdakarya, R., Sciences, M., Jay, B., Satisfaction, J., & Understanding, M. (2020). *Daftar referensi*. 1(2018), 60–64.