

**PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PT. PARAMOUNT ENTERPRISE INTERNATIONAL**

***THE EFFECT OF WORK CULTURE, COMPENSATION, AND WORK
MOTIVATION ON JOB SATISFACTION IN IMPROVING EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. PARAMOUNT ENTERPRISE INTERNATIONAL***

Dwi Sri Dani Afriza¹, Lukman Krisna Adi Putra²
Universitas Islam Syekh Yusuf^{1,2}
dsafriza@unis.ac.id¹, l.krisnaadiputra@gmail.com²

ABSTRACT

PT. Paramount Enterprise International is a company operating in the property sector which makes houses, commercial buildings and also city areas. Human resources are a very important part of a company in the company's development. This is important to carry out research because there has been no research to influence work culture, compensation and work motivation on job satisfaction and employee performance at PT. Paramount International Corporation. In this research, researchers used a quantitative research approach. In this study, the sample using Slovin is 92 people from the population of all PT employees. Paramount Enterprise International with 1220 people. Technical analysis of primary data with questionnaire results is carried out by instrument testing, classical assumption testing and hypothesis testing. Data processing uses the SPSS 22 application with research results that work culture has a positive and significant effect on job satisfaction. Compensation has a positive and significant effect on job satisfaction. Work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. Work culture has a positive and significant effect on performance. Compensation has a positive and significant effect on performance. Work motivation has a positive and significant effect on performance. Work culture, compensation and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction. Work culture, compensation and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on performance. Work culture, compensation, work motivation, job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on performance.

Keywords: *Work Culture, Compensation, Work Motivation, Job Satisfaction, Performance, Company.*

ABSTRAK

PT. Paramount Enterprise International merupakan perusahaan yang bergerak di bidang properti yang membuat rumah, bangunan komersial dan juga sebuah kawasan kota. Sumber daya manusia merupakan bagian dari sebuah perusahaan yang sangat penting dalam perkembangan perusahaan. Hal ini penting untuk dilakukan penelitian karena belum ada penelitian untuk pengaruh budaya kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Paramount Enterprise International. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel slovin berjumlah 92 orang dari populasi seluruh karyawan PT. Paramount Enterprise International dengan jumlah 1220 orang. Teknis analisis dari data primer dengan hasil kuesioner dilakukan uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 22 dengan hasil penelitian budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya kerja, kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja, Perusahaan.

PENDAHULUAN

Pada era persaingan global yang cukup ketat saat ini, salah satunya adalah bisnis dalam bidang properti. Ketatnya persaingan perusahaan properti saat ini khususnya di daerah Tangerang membuat perusahaan harus lebih efektif dan cerdas dalam persaingan tersebut. Setiap manusia membutuhkan tempat tinggal dan sebuah rumah yang nyaman, perusahaan properti saat ini bersaing untuk mewujudkan kebutuhan manusia dalam mendapatkan rumah yang baik dengan kawasan yang nyaman.

PT. Paramount Enterprise International merupakan perusahaan yang bergerak di bidang properti yang membuat rumah, bangunan komersial dan juga sebuah kawasan kota. PT Paramount Enterprise International memiliki slogan "*Building Homes and People With Heart*", dan memiliki proyek pertama dan signifikan pada pengembangan kota mandiri yaitu kota Gading Serpong, sebuah kota mandiri yang terletak tepat di Kabupaten Tangerang, Propinsi Banten. PT Paramount Enterprise International telah membangun infrastruktur yang baik dan fasilitas yang lengkap sehingga memiliki unit bisnis dan anak perusahaan dalam membangun dan mengelola seluruh infrastruktur dan fasilitasnya. Hal ini tentu menjadikan perusahaan mempunyai tenaga kerja yang banyak. Perusahaan harus dapat melakukan manajemen pekerja dengan baik agar target dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia merupakan bagian dari sebuah perusahaan yang sangat penting dalam perkembangan perusahaan. Jika sumber daya manusia baik maka perusahaan akan mengalami perkembangan yang baik juga. Pelaku bisnis yang berhasil adalah pelaku bisnis yang mampu menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang dikelola

secara efektif. Hal ini akan berpengaruh kepada kinerja karyawan yang menjadi faktor penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan kemampuan untuk mencapai tujuan dan target kerja yang tepat sebagai acuan sebuah perusahaan dan mendapatkan keberhasilan dan kesuksesan dalam menjalankan bidang usahanya. Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan kinerja baik merupakan keunggulan kompetitif yang lebih besar. Hal ini menjadi penting bagi manajemen perusahaan dalam memahami faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu bentuk perasaan dan sikap dalam menjalankan pekerjaan dengan Bahagia. Rasa puas dan bahagia karyawan diperoleh jika perusahaan memberikan dan memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik. Aspek kepuasan kerja karyawan meliputi beberapa bentuk yaitu pekerjaan yang cocok dan menyenangkan, gaji yang sesuai kompetensi, fasilitas yang diberikan perusahaan, peraturan dan perlakuan manajemen serta komunikasi dalam kerja tim. Untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain budaya kerja, kompensasi, dan motivasi kerja. Karyawan jika dalam menjalankan pekerjaannya dengan budaya kerja yang positif, kompensasi yang baik dan motivasi kerja optimal akan mendapatkan kepuasan kerja dan dapat meningkatkan kinerja.

Budaya kerja adalah nilai-nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang diadopsi dan dipraktikkan oleh anggota organisasi. Budaya kerja adalah hal yang penting dan bisa digunakan sebagai alat untuk menentukan dan mendefinisikan

sistem nilai, norma dan keyakinan dalam suatu organisasi yang telah disepakati bersama dan juga dapat dijadikan panduan perilaku dalam memecahkan masalah di suatu organisasi (Mangkunegara 2017:316). Budaya kerja sangat erat kaitannya terhadap kepuasan kerja. Jika pandangan dari seorang karyawan terhadap budaya kerja perusahaan terasa baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Hal sebaliknya terjadi ketika karyawan menyadari bahwa budaya kerja dalam suatu organisasi kurang baik, maka karyawan tersebut akan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

Dalam menjalankan budaya kerja yang baik perlu diberikan kompensasi antara manajemen perusahaan dengan karyawan disetiap divisi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan oleh manajemen perusahaan kepada karyawan sebagai hadiah atau *reward* dari kinerja pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Dalam pemberian kompensasi terdapat hal yang mempengaruhi yaitu kemampuan dan kemauan perusahaan yang memberikan kompensasi, produktifitas dan kinerja karyawan. Suatu bagian personalia perusahaan dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan kompensasi (Handoko 2016:155). Kompensasi yang diberikan bisa lebih dari upah gaji, dalam kompensasi bisa diberikan berupa insentif/ bonus, fasilitas yang diberikan, program kesejahteraan karyawan dan promosi jabatan yang bisa memberikan kinerja dan kepuasan karyawan.

Motivasi kerja harus diperhatikan perusahaan kepada karyawan dan dapat memberikan hasil yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika motivasi yang diberikan kurang maka akan berpengaruh pada kinerja dan target

kerja. Banyak cara dalam memberikan motivasi untuk orang lain dan karyawan dalam menjadikan kinerja lebih baik dan mengatasi kendala dan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan seperti memberikan contoh kerja yang baik dan semangat, memberikan masukan dan solusi atas permasalahan pekerjaan dihadapi. Motivasi kerja adalah proses yang mempengaruhi arah, intensitas, dan kendala individu dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu yang diinginkan oleh individu (Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge 2017:295).

Faktor - faktor tersebut merupakan hal penting dalam sebuah organisasi di perusahaan. Hal ini penting untuk dilakukan penelitian karena belum ada penelitian untuk pengaruh budaya kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Paramount Enterprise International. Oleh karena hal itu, penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengisi celah pengetahuan tersebut dan memberikan rekomendasi kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Paramount Enterprise International.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan mengumpulkan data yang berbentuk digital atau angka (Sugiyono 2013:8). Oleh karena itu, penelitian kuantitatif merupakan metode analisis dengan menghitung terhadap data yang muncul dari permasalahan.

Penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian dengan dasar pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak

atau random, tetapi pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.” (Sugiyono 2013:8).

Pada penelitian ini jenis penelitian survei yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner sebagai alat pengumpulan data, tujuan dari pengumpulan data ini yaitu untuk mengetahui dan mendapatkan informasi mengenai responden yang mewakili populasi dalam hubungan pengaruh budaya kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan PT Paramaount Enterprise International. Data tersebut dilakukan analisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang sudah dibuat. Hipotesis sendiri menggambarkan hubungan antara dua variabel dalam hal apakah suatu variabel terkait dengan variabel lain atau ada tidaknya suatu variabel disebabkan atau dipengaruhi oleh variabel lain (Faisal 2017:21). Metode survei yang dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari tempat-tempat tertentu yang alami (bukan artifisial), tetapi peneliti melakukan penanganan terhadap pengumpulan data tersebut misalnya dengan melakukan penyebaran kuesioner dan wawancara yang dilakukan secara terstruktur (Sugiyono 2013:9). Metode survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama.

Populasi dan Sampel

Populasi
Populasi adalah wilayah umum yang mencakup objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik menjadi kesimpulan (Sugiyono 2013:80).

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Paramount Enterprise International dengan jumlah 1220 orang.

Sampel

Sampel adalah perwakilan atau bagian dari populasi dengan sifat dan karakteristik tertentu, yang kemudian ditarik menurut prosedur tertentu untuk mewakili populasi tersebut. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi (Sugiyono 2013:81). Dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menghitung jumlah sampel yang akan menjadi perwakilan dari keseluruhan populasi sebagaimana yang dijelaskan oleh Sugiyono (2013:81).

Keterangan :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

n = Jumlah sampel

N = populasi

e = *margin of error max*, tingkat kesalahan maksimal yang ditoleransi 10%

Alasan menggunakan *margin error* 10% adalah ukuran dari sampel. Semakin kecil tingkat signifikansi maka semakin besar data yang diperlukan, dengan tingkat signifikansi 10% menjadikan pengumpulan data lebih mudah karena jumlah data yang tidak terlalu besar. Ketersediaan tenaga dan waktu dalam pengambilan data sampel menjadi dasar ditentukannya taraf kesalahan 10%.

Dengan menggunakan rumus diatas, maka sampel penelitian ini dengan nilai N = 1220, e = 10% sebagai berikut:

$$n = \frac{1220}{1 + 1220 \cdot (10\%)^2}$$

$$n = 92$$

Berdasarkan hasil perhitungan untuk menentukan jumlah sampel menurut rumus Slovin maka jumlah

sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 92 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas merupakan sejauh mana instrument penelitian (angket) dalam mengungkap data yang sesuai untuk memecahkan masalah penelitian. Uji validitas juga menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, dalam hal ini yang akan diukur adalah butir-butir pertanyaan yang dirumuskan dalam kuesioner. Kriteria yang ditetapkan dalam pengujian validitas dengan membandingkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada tarif signifikansi 0,05) maka item akan dinyatakan valid. Apabila $r_{hitung} <$

r_{tabel} (pada tarif signifikansi 0,05) maka item akan dinyatakan tidak valid.

Dimana $n = 92$, maka r_{tabel} yang diperoleh sebesar 0,202. Hasil dari pengujian validitas ini diperoleh menggunakan bantuan *software* SPSS 22 untuk variabel kompensasi, promosi jabatan, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen untuk variabel X1, yang mengukur Budaya Kerja seperti terlihat dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel X1 dianggap valid, karena nilai r_{hitung} untuk setiap item pernyataan lebih besar dari 0,202. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, instrumen yang mengukur variabel X1 dapat digunakan secara efektif dalam uji lanjutan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
Budaya Kerja (X1)	X1.1	0.808	0.202	Valid
	X1.2	0.626	0.202	Valid
	X1.3	0.706	0.202	Valid
	X1.4	0.775	0.202	Valid
	X1.5	0.557	0.202	Valid
	X1.6	0.783	0.202	Valid
	X1.7	0.622	0.202	Valid
	X1.8	0.697	0.202	Valid

Sumber data diolah sendiri

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen untuk variabel X2, yang mengukur Kompensasi seperti terlihat dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel X2 dianggap valid, karena nilai r_{hitung}

untuk setiap item pernyataan lebih besar dari 0,202. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, instrumen yang mengukur variabel X2 dapat digunakan secara efektif dalam uji lanjutan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
Kompensasi	X2.1	0.812	0.202	Valid
	X2.2	0.627	0.202	Valid
	X2.3	0.708	0.202	Valid
	X2.4	0.818	0.202	Valid
	X2.5	0.689	0.202	Valid

(X2)	X2.6	0.786	0.202	Valid
	X2.7	0.684	0.202	Valid
	X2.8	0.845	0.202	Valid

Sumber data dioleh sendiri

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen untuk variabel X3, yang mengukur Motivasi Kerja seperti terlihat dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel X3 dianggap valid, karena nilai r hitung

untuk setiap item pernyataan lebih besar dari 0,202. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, instrumen yang mengukur variabel X3 dapat digunakan secara efektif dalam uji lanjutan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0.802	0.202	Valid
	X3.2	0.706	0.202	Valid
	X3.3	0.742	0.202	Valid
	X3.4	0.819	0.202	Valid
	X3.5	0.713	0.202	Valid
	X3.6	0.820	0.202	Valid
	X3.7	0.776	0.202	Valid
	X3.8	0.854	0.202	Valid

Sumber data dioleh sendiri

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen untuk variabel Z, yang mengukur Kepuasan Kerja seperti terlihat dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Z dianggap valid, karena

nilai r hitung untuk setiap item pernyataan lebih besar dari 0,202. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, instrumen yang mengukur variabel Z dapat digunakan secara efektif dalam uji lanjutan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0.719	0.202	Valid
	Z.2	0.653	0.202	Valid
	Z.3	0.676	0.202	Valid
	Z.4	0.713	0.202	Valid
	Z.5	0.683	0.202	Valid
	Z.6	0.856	0.202	Valid
	Z.7	0.804	0.202	Valid
	Z.8	0.710	0.202	Valid

Sumber data dioleh sendiri

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen untuk variabel Y, yang mengukur Kinerja seperti terlihat dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa

semua pernyataan pada variabel Y dianggap valid, karena nilai r hitung untuk setiap item pernyataan lebih besar dari 0,202. Oleh karena itu, dalam

konteks penelitian ini, instrumen yang mengukur variabel Y dapat digunakan secara efektif dalam uji lanjutan.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
Kinerja (Y)	Y.1	0.689	0.202	Valid
	Y.2	0.609	0.202	Valid
	Y.3	0.667	0.202	Valid
	Y.4	0.740	0.202	Valid
	Y.5	0.651	0.202	Valid
	Y.6	0.877	0.202	Valid
	Y.7	0.752	0.202	Valid
	Y.8	0.672	0.202	Valid

Sumber data diolah sendiri

Uji Reliabilitas

Penentuan reliabel suatu penelitian dapat menggunakan *alpha Cronbach*. Jika *alpha Cronbach* > 0,60

maka kuesiner tersebut dapat dikatakan reliabel, dan jika dibawah 0,60 kuesioner tidak reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Realibitas Seluruh Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Budaya Kerja	0.847	0.60	Reliabel
Kompensasi	0.884		Reliabel
Motivasi Kerja	0.906		Reliabel
Kepuasan Kerja	0.867		Reliabel
Kinerja	0.854		Reliabel

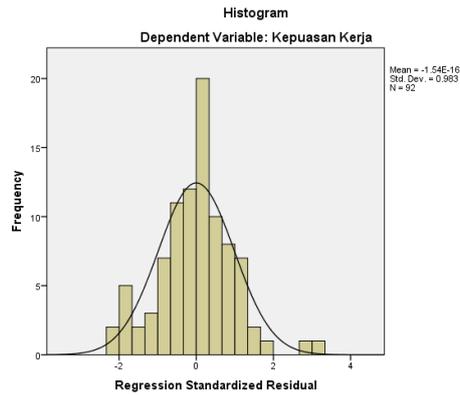
Sumber data diolah sendiri

Uji Asumsi Klasik

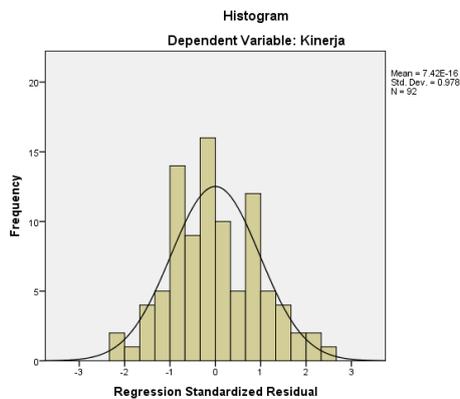
Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah dalam konteks model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi yang berdistribusi normal atau tidak. Jika data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi.

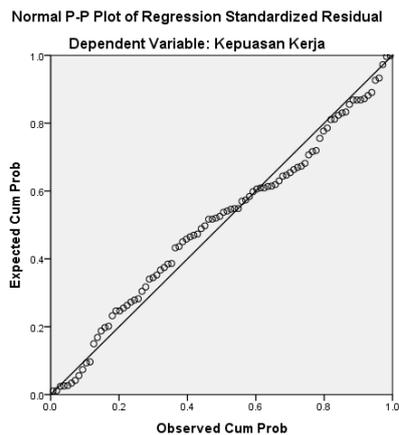
Proses analisis normalitas dilakukan dengan memeriksa sebaran data pada sumbu diagonal dalam grafik. Dari hasil visualisasi pada grafik normal plot dan grafik histogram yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa data menyebar secara konsisten sepanjang garis diagonal, mengikuti arah yang sama dengan garis tersebut. Hal ini juga tercermin dalam grafik histogram, yang menunjukkan pola distribusi data yang tidak menunjukkan kecenderungan ke kiri maupun ke kanan.



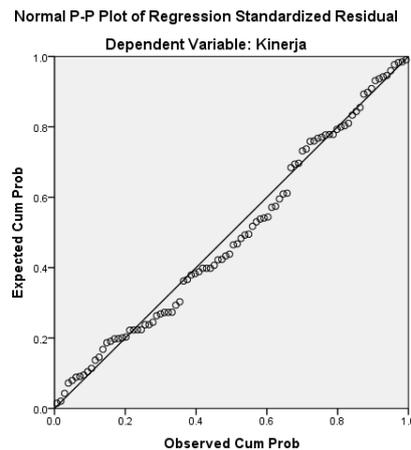
Gambar 1. Hasil Histogram Uji Normalitas variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Z)
Sumber data dioleh sendiri



Gambar 2. Hasil Histogram Uji Normalitas variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja (Y)
Sumber data dioleh sendiri



Gambar 3. Hasil P-Plot Uji Normalitas variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Z)
Sumber data dioleh sendiri



Gambar 4. Hasil P-Plot Uji Normalitas variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja (Y)

Sumber data dioleh sendiri

Uji Normalitas dilakukan dengan cara uji 1 *Sample* Kolmogorov Smirnov yaitu:

a. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal.

b. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal.

Tabel 7. Hasil One Sample Komogorov Smirnov Uji Normalitas variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Z)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardize d Residual
n		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.55631715
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.066
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber data dioleh sendiri

Berdasarkan table 7 dapat disimpulkan bahwa residual pada variabel budaya kerja, kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja

memiliki distribusi normal karena nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar daripada level signifikansi yang ditentukan, yaitu 0,05.

Tabel 8. Hasil One Sample Komogorov Smirnov Uji Normalitas variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
------------------------------------	--

		Unstandardized Residual
n		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84123394
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.046
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber data dioleh sendiri

Berdasarkan table 8 dapat disimpulkan bahwa residual pada variable budaya kerja, kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja memiliki distribusi normal karena nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar daripada level signifikansi yang ditentukan, yaitu 0,05.

Uji Multikolinearitas

Cara mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi

dilakukan dengan menganalisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF) dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai VIF > 10 dan *Tolerance* < 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.
- Jika nilai VIF < 10 dan *Tolerance* > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Z)

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Kerja	.215	4.658
	Kompensasi	.133	7.532
	Motivasi Kerja	.195	5.130

Sumber data dioleh sendiri

Berdasarkan hasil uji Multikolinieritas yang diterapkan pada variabel Budaya kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja, ditemukan data seperti yang tersaji dalam tabel di atas. Hasil analisis yang dilakukan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai

tolerance kurang dari 0,10. Selain itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki VIF melebihi 10. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini,

tidak ada tanda Multikolinieritas antara variabel independen.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja (Y)

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Kerja	.180	5.556
	Kompensasi	.124	8.046
	Motivasi Kerja	.180	5.561
	Kepuasan Kerja	.169	5.907

Sumber data dioleh sendiri

Berdasarkan hasil uji Multikolinieritas yang diterapkan pada variabel Budaya kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja ditemukan data seperti yang tersaji dalam tabel di atas. Hasil analisis yang dilakukan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10. Selain itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki VIF melebihi 10. Oleh karena itu, dapat ditarik

kesimpulan bahwa dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini, tidak ada tanda Multikolinieritas antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode gletser, jika nilai signifikansi yang dihasilkan pada setiap variabel kurang dari 0,05 maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika signifikansi yang dihasilkan lebih dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Z)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	8.166	2.907		2.809	.056
Budaya Kerja	-.095	.056	-.179	-1.697	.093
Kompensasi	.027	.054	.052	.492	.624
Motivasi Kerja	-.032	.055	-.062	-.594	.554

Sumber data dioleh sendiri

Dari hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser, dapat disimpulkan bahwa tingkat signifikansi

untuk setiap variabel independen melebihi ambang signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Dengan

demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa dalam penelitian ini pengaruh budaya kerja, kompensasi,

motivasi kerja, dan kepuasan kerja tidak ada tanda gejala heteroskedastisitas.

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.967	.657		1.471	.145
Budaya Kerja	.052	.045	.287	1.152	.253
Kompensasi	-.002	.050	-.011	-.035	.972
Motivasi Kerja	-.030	.041	-.181	-.726	.470
Kepuasan Kerja	-.004	.044	-.025	-.098	.922

Sumber data diolah sendiri

Dari hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser, dapat disimpulkan bahwa tingkat signifikansi untuk setiap variabel independen melebihi ambang signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Dengan

demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa dalam penelitian ini pengaruh budaya kerja, kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja tidak ada tanda gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.184	1.539		2.069	.041
Budaya Kerja	.408	.099	.390	4.117	.000
Kompensasi	.285	.116	.295	2.451	.016
Motivasi Kerja	.260	.096	.270	2.719	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data diolah sendiri

Berdasarkan pada tabel 13 dapat dibuat model penelitian dengan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 3,184 + 0,408X_1 + 0,285X_2 + 0,260X_3$$

Intepretasi dari model persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- i. Nilai Konstanta yaitu 3,184 mengindikasikan bahwa jika variabel independen yaitu Budaya Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai nol, maka Kepuasan Kerja (Z) akan memiliki nilai sebesar 3,184.

- ii. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,408$ menggambarkan bahwa jika Budaya Kerja mengalami peningkatan sebesar 100% maka kepuasan kerja juga akan meningkat sekitar 40,8%.
- iii. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,285$ menggambarkan bahwa jika Kompensasi mengalami peningkatan sebesar 100% maka kepuasan kerja juga akan meningkat sekitar 28,5%.
- iv. Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,260$ menggambarkan bahwa jika Motivasi Kerja mengalami peningkatan sebesar 100% maka kepuasan kerja juga akan meningkat sekitar 26,0%.

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linier Berganda variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), terhadap Kinerja (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.210	1.142		.184	.855
	Budaya Kerja	.198	.078	.189	2.522	.013
	Kompensasi	.163	.087	.169	1.974	.044
	Motivasi Kerja	.490	.072	.511	6.805	.000
	Kepuasan Kerja	.131	.077	.131	1.993	.042

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data diolah sendiri

Berdasarkan pada tabel 14 dapat dibuat model penelitian dengan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 0,210 + 0,198X_1 + 0,163X_2 + 0,490X_3 + 0,131Z$$

Intepretasi dari model persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- i. Nilai Konstanta yaitu 0,210 mengindikasikan bahwa jika variabel independen yaitu Budaya Kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kepuasan kerja (Z) memiliki nilai nol, maka Kinerja (Y) akan memiliki nilai sebesar 0,210.
- ii. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,198$ menggambarkan bahwa jika Budaya Kerja mengalami peningkatan sebesar 100% maka kinerja juga akan meningkat sekitar 19,8%.
- iii. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,163$ menggambarkan bahwa jika Kompensasi mengalami peningkatan sebesar 100% maka kinerja juga akan meningkat sekitar 16,3%.
- iv. Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,490$ menggambarkan bahwa jika Motivasi Kerja mengalami peningkatan sebesar 100% maka kinerja juga akan meningkat sekitar 49,0%.
- v. Nilai koefisien regresi $Z = 0,131$ menggambarkan bahwa jika Kepuasan Kerja mengalami peningkatan sebesar 100% maka kinerja juga akan meningkat sekitar 13,1%.

Tabel 15. Hasil Uji Regresi Linier Berganda variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.

1	(Constant)	2.276	1.729		1.316	.191
	Kepuasan Kerja	.875	.050	.879	17.490	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data dioleh sendiri

Berdasarkan pada tabel 15 dapat dibuat model penelitian dengan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 2,276 + 0,875Z$$

Intepretasi dari model persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- i. Nilai Konstanta yaitu 2,276 mengindikasikan bahwa jika variabel independen yaitu Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai nol, maka Kinerja (Y) akan memiliki nilai sebesar 2,276.
- ii. Nilai koefisien regresi $Z = 0,875$ menggambarkan bahwa jika Kepuasan Kerja mengalami

peningkatan sebesar 100% maka kinerja juga akan meningkat sekitar 87,5%.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana sumbangan variabel independen, yaitu Budaya Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja PT Paramount Enterprise International. Hasil pengujian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.831	.825	2.59953

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Kompensasi

Sumber data dioleh sendiri

Dari ringkasan model tabel, terlihat bahwa nilai Adjusted R² adalah 0.831. Untuk mengukur kontribusinya dalam bentuk persentase, Adjusted R² dikalikan dengan 100%, menghasilkan nilai R² sebesar 83.1%. Selanjutnya, untuk menilai dampak variabel di luar model regresi, dapat dikurangkan dari 100%, menghasilkan nilai 16.9%.

Hasil ini menunjukkan bahwa sekitar 83.1% variasi dalam kepuasan kerja karyawan PT Paramount Enterprise International dapat dijelaskan oleh budaya kerja, kompensasi, motivasi kerja. Sisanya, yaitu 16.9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini.

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Z), terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.912	.908	1.88309

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Kompensasi

Sumber data dioleh sendiri

Dari ringkasan model tabel, terlihat bahwa nilai Adjusted R2 adalah 0.912. Untuk mengukur kontribusinya dalam bentuk persentase, Adjusted R2 dikalikan dengan 100%, menghasilkan nilai R2 sebesar 91.2%. Selanjutnya, untuk menilai dampak variabel di luar model regresi, dapat dikurangkan dari 100%, menghasilkan nilai 8.8%.

Hasil ini menunjukkan bahwa sekitar 91.2% variasi dalam kinerja karyawan PT Paramount Enterprise International dapat dijelaskan oleh

budaya kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sisanya, yaitu 8.8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini.

Uji T (parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel independen (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 18. Hasil Uji t Statistik variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), terhadap Kepuasan Kerja (Z)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.184	1.539		2.069	.041
	Budaya Kerja	.408	.099	.390	4.117	.000
	Kompensasi	.285	.116	.295	2.451	.016
	Motivasi Kerja	.260	.096	.270	2.719	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data dioleh sendiri

i. Variabel Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari uji t, diperoleh nilai thitung 4.117 > ttabel 1.987. Variabel Budaya kerja menunjukkan signifikansi dengan nilai sebesar 0.00, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini mengindikasikan penolakan H0 dan penerimaan Ha. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

ii. Variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari uji t, diperoleh nilai thitung 2.451 > ttabel 1.987. Variabel kompensasi menunjukkan signifikansi dengan nilai sebesar 0.016, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini mengindikasikan penolakan H0 dan penerimaan Ha. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

iii. Variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari uji t, diperoleh nilai thitung 2.719 > ttabel 1.987. Variabel Motivasi kerja menunjukkan

signifikansi dengan nilai sebesar 0.008, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini mengindikasikan penolakan H₀ dan penerimaan H_a. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 19. Hasil Uji t Statistik variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Z), terhadap Kinerja (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.210	1.142		.184	.855
	Budaya Kerja	.198	.078	.189	2.522	.013
	Kompensasi	.163	.087	.169	1.974	.044
	Motivasi Kerja	.490	.072	.511	6.805	.000
	Kepuasan Kerja	.131	.077	.131	1.993	.042

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data diolah sendiri

- i. Variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja
Dari uji t, diperoleh nilai thitung $2.522 > t_{tabel} 1.987$. Variabel Budaya kerja menunjukkan signifikansi dengan nilai sebesar 0.013, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini mengindikasikan penolakan H₀ dan penerimaan H_a. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- ii. Variabel Kompensasi terhadap Kinerja
Dari uji t, diperoleh nilai thitung $1.974 < t_{tabel} 1.987$. Variabel kompensasi menunjukkan signifikansi dengan nilai sebesar 0.044, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini mengindikasikan penolakan H₀ dan penerimaan H_a. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- iii. Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja
Dari uji t, diperoleh nilai thitung $6.805 > t_{tabel} 1.987$. Variabel Motivasi kerja menunjukkan

signifikansi dengan nilai sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini mengindikasikan penolakan H₀ dan penerimaan H_a. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

- iv. Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Dari uji t, diperoleh nilai thitung $1.993 > t_{tabel} 1.987$. Variabel Motivasi kerja menunjukkan signifikansi dengan nilai sebesar 0.042, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini mengindikasikan penolakan H₀ dan penerimaan H_a. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Uji F (simultan)

Uji statistik f (simultan) dilakukan untuk menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menghitung nilai pada tabel f, perlu menggunakan

rumus derajat kebebasan (df). Rumus pertama adalah $df(n1) = k-1$, di mana df adalah derajat kebebasan, n adalah jumlah responden, dan k adalah jumlah variabel bebas. Rumus kedua adalah $df(n2) = n-k$. Dengan nilai $k = 5$ dan $n =$

92, hasilnya adalah $df(n1) = 4$ dan $df(n2) = 87$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai derajat kebebasan untuk $df(n1)$ adalah 4 dan $df(n2)$ adalah 87. Dengan demikian, nilai pada tabel ttabel adalah 2.480.

- i. Variabel Budaya Kerja, Kompensasi, dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan kerja
Tabel 20. Hasil Uji f Statistik variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), terhadap Kepuasan Kerja (Z)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2918.250	3	972.750	143.950	.000 ^b
Residual	594.663	88	6.758		
Total	3512.913	91			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Kompensasi

Sumber data diolah sendiri

Berdasarkan tabel uji f, diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa Budaya Kerja, Kompensasi, dan Budaya Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Paramount Enterprise International. Jika

membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel, didapatkan nilai $143,95 > 2,480$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja, Kompensasi, dan Budaya Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Paramount Enterprise International.

- ii. Variabel Budaya Kerja, Kompensasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja
Tabel 21. Hasil Uji f Statistik variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3172.230	3	1057.410	291.999	.000 ^b
Residual	318.673	88	3.621		
Total	3490.902	91			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Kompensasi

Sumber data diolah sendiri

Berdasarkan tabel uji f, diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa Budaya Kerja, Kompensasi, Budaya Kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Paramount Enterprise International. Jika

membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel, didapatkan nilai $291,999 > 2,480$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja, Kompensasi, Budaya Kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Paramount Enterprise International.

- iii. Variabel Budaya Kerja, Kompensasi, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Tabel 22. Hasil Uji f Statistik variabel Budaya kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Z), terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3182.399	4	795.600	224.365	.000 ^b
	Residual	308.503	87	3.546		
	Total	3490.902	91			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Kompensasi

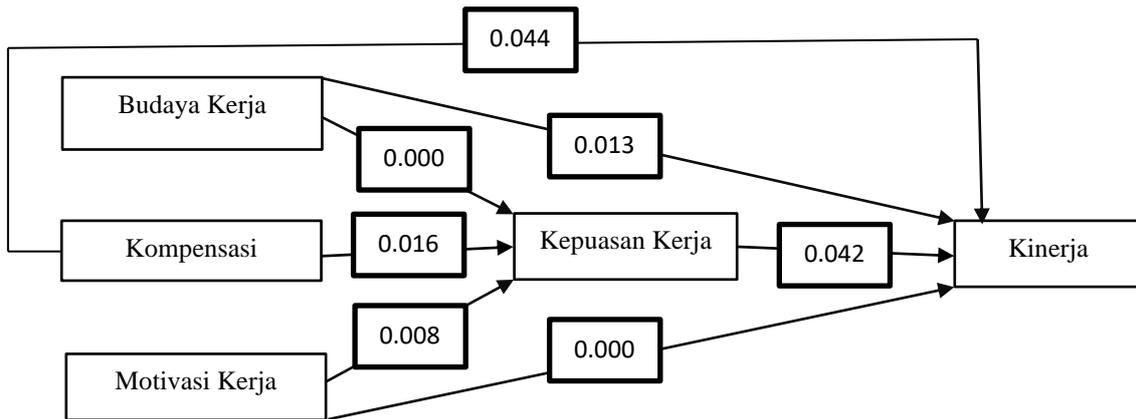
Sumber data diolah sendiri

Berdasarkan tabel uji f, diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa Budaya Kerja, Kompensasi, Budaya Kerja, Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Paramount Enterprise International. Jika membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel, didapatkan nilai $224,365 > 2,480$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja, Kompensasi, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Paramount Enterprise International.

Analisis Jalur

Analisis jalur adalah penggunaan analisis untuk menaksir hubungan kasualitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kasualitas antara variabel.



Gambar 5. Model Analisis Jalur

Dalam konteks ini, penelitian mengevaluasi dampak budaya kerja, kompensasi, motivasi kerja pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Tabel 22 menjelaskan model analisis jalur yang memberikan hasil perhitungan dengan menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pada diagram jalur menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan sig 0,000. Kompensasi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan sig 0,016. Motivasi kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan sig 0,008. Sementara untuk budaya kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja kerja dengan sig 0,013. Kompensasi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja kerja dengan sig 0,044. Motivasi kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja kerja dengan sig 0,000. Serta untuk kepuasan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja kerja dengan sig 0,042. Sehingga hipotesis dapat diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang di lakukan oleh peneliti mengenai pengaruh Budaya kerja, Kompensasi, Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja karyawan PT Paramount Enterprise International maka diperoleh kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Paramount Enterprise International. Dengan demikian hipotesis pertama diterima sehingga dapat disimpulkan budaya kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja yang baik.
2. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Paramount Enterprise International. Dengan demikian hipotesis kedua diterima sehingga dapat disimpulkan kompensasi memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja yang baik.
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Paramount Enterprise International. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja yang baik.

4. Variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Paramount Enterprise International. Dengan demikian hipotesis keempat diterima sehingga dapat disimpulkan budaya kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja yang baik.
5. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Paramount Enterprise International. Dengan demikian hipotesis kelima diterima sehingga dapat disimpulkan kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja yang baik.
6. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Paramount Enterprise International. Dengan demikian hipotesis keenam diterima sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja yang baik.
7. Variabel budaya kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Paramount Enterprise International. Dengan demikian hipotesis pertama diterima sehingga dapat disimpulkan budaya kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja yang baik.
8. Variabel budaya kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Paramount Enterprise International. Dengan demikian hipotesis pertama diterima sehingga dapat disimpulkan budaya kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja yang baik.
9. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Paramount Enterprise International. Dengan demikian hipotesis keenam diterima sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja yang baik.
10. Variabel budaya kerja, kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Paramount Enterprise International. Dengan demikian hipotesis pertama diterima sehingga dapat disimpulkan budaya kerja, kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab Syakhriani. 2022. 'Budaya Dan Kebudayaan: Tinjauan Dari Berbagai Pakar, Wujud-Wujud Kebudayaan, 7 Unsur Kebudayaan Yang Bersifat Universal'.
- Bangun, Wilson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Byars, L. L. ,. and L. W, Rue. 2015. *Human Resources Management Ed 7. 7th ed*. New York: Mc Graw-Hill.
- Deswarta. 2017. 'Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau'. *Jurnal Valuta* 3(1).
- Faisal, Sanapiyah. 2017. *Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Ferani Nurhayati, Edi Mulyadi, Jim Hoy Yam. 2022. 'Hubungan Kepemimpinan, Motivasi, Dan

- Budaya Kerja Dengan Efektivitas Kerja'. *Jurnal Empire*.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmiah. 2020. 'Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan'. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* 1(2).
- Imam Ghozali. 2011. *Analisis SPSS*. edited by Imam Ghozali. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jamaludin, Asep. 2016. 'Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Karawang'. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif* 1(1). doi: 10.36805/manajemen.v1i1.58.
- Kaswan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha II.
- Kinicki, Anggello and R. Kreitner. 2014. *Organizational Behavior Key Concepts Skills and Best Practice*. Vol. 1. 9th ed. New York: Mc Graw-Hill.
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi*. Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Mc Graw-Hill Book co.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marbawi, Adamy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Mindo Mora. 2014. 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai'. Universitas terbuka, Jakarta.
- Mondy, R. W. ., et all. 2016. *Human Resources Management*. 14th ed. New York: Prentice Hall.
- Ndaraha, Taliziduhu. 2015. *Teori Budaya Organisasi*. 3rd ed. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nur Fazriyah, Rosul Asmawi, Muhammad Athar Ismail, *Agus Iwan Muly. 2021. 'Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang'. *Jurnal Pemandhu*.
- Nurfatoni, Ridwan, Agus Iwan Mulyanto, Edi Mulyadi, Kata Kunci, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, and Kepuasan Kerja. 2021. 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Demak'. *Jurnal Pemandhu* 2(2).
- Nurhayati Manurung. 2020. 'Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara'. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2020.
- Priadana, Sidik. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Book.
- Putri Novela, Ruhiyat Taufik, Dwi Sridani Afriza, and Erialdy. 2022. 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Intermeindo Forging Prima

- Tangerang'. *Jurnal Pemandhu* 3(1).
- Ranjas Pili, Arfiani Yulianti, Edi Mulyadi. 2023. 'Pengaruh Kompensasi, Pengawasan, Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan'. *Jurnal Empire*.
- Rapiuddin, Akhmad, and Teuku Fajar Shadiq. 2022. 'Pengaruh Etos Kerja Islami, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Eksistensi Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia'. *Jurnal Empire*.
- Raymond J. Stone, Anne Cox, and Mihajla Gavin. 2020. *Human Resource Management*. 10th ed. Chicago: : The Dryden Press.
- Risky Hazar Octavia. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kencana Rodo*.
- Rivai, S. Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Rajagrafindo.
- Ruckmana, Herdiansyah, Sri Yanti, and Dwi Sridani Afriza. 2022. 'Hubungan Etos Kerja Dan Kecerdasan Adversitas Dengan Minat Kewirausahaan Masyarakat Pada Penerima Manfaat Sistem Bantuan Masyarakat Di Kecamatan Kosambi Kabupaten Tangerang'. *Jurnal Pemandhu* 3(2).
- Ruky., Achmad S. 2014. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Saleha. 2016. 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah'. *Jurnal Katalogis* 4(3).
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2003). 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. 2nd ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sharah Rizqiyyah. 2022. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Dizamatra Powerindo)*. Palembang.
- Siagian, P. Sondang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stephen P. Robbins, and Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behavior*. 16th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Suci Rohmaning Setti Hartini. 2022. 'Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, Dan, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Ponorogo'. IAIN Ponorogo, Ponorogo.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendra, Edi Mulyadi, Teuku Fajar Shadiq, Erialdy. 2021. 'Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indosat, Tbk'. *Jurnal Pemandhu*.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku.
- Susanto, Agus, and Agus Iwan Mulyanto. 2021. 'Hubungan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19 Pada

- Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Karawaci Tangerang'. *Jurnal Pemandhu* 2(3).
- Syahputra, Yoggie Ragis, and Edi Sugiono. 2022. 'Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening'. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 5(3):2022.
- Syifha Lulu Meiesyah, Ngemas, Sri Yanti, and Ambuy Sabur. 2021. 'Hubungan Gaya Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Pada Dinas Dukcapil Kota Tangerang'. *Jurnal Empire* 1(1).
- Tika, Pabundu. 2014. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. 5th ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triguno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th ed. Jakarta: Erlangga.
- Yetty Sugiarti, Mustafa Kamil, Joko Rianto, *Erialdy. 2021. 'Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah Kabupaten Tangerang'. *Jurnal Pemandhu*.