

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SDIT PERMATA BUNDA I BANDAR LAMPUNG

Oleh

Abdulloh Al Muthi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kompensasi dengan indikator kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, variabel budaya organisasi dengan indikator kontribusi, konsistensi adaptabilitas dan misi, serta variabel keterlibatan karyawan dengan indikator *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Penelitian ini menggunakan populasi yakni seluruh karyawan SDIT Permata Bunda I di Bandar Lampung sebanyak 71 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan statistik deskriptif yang diolah dengan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 23.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan atau disimpulkan hasil ini mendukung hipotesis pertama. Variabel keterlibatan karyawan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan atau disimpulkan hasil ini mendukung hipotesis ketiga, sedangkan variabel budaya organisasi dalam penelitian ini terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau dapat disimpulkan hasil ini tidak mendukung hipotesis kedua dalam penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis pertama dan ketiga, tetapi tidak mendukung hipotesis kedua dalam penelitian ini.

Saran pada penelitian ini adalah diharapkan pimpinan SDIT Permata Bunda I Bandar Lampung sebaiknya memperhatikan dan meminimalkan masalah pada nilai rata-rata terkecil dalam hasil penelitian ini yaitu pada variabel kompensasi adalah responden masih berpendapat netral bahwa Organisasi memberikan uang lembur kepada karyawan sesuai dengan harapan karyawan, perusahaan sebaiknya lebih aktif dalam memberikan penghargaan atau *reward* atas kinerja atau kerja keras yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan untuk variabel budaya organisasi responden masih berpendapat netral bahwa terdapat berbagai kerangka nilai yang jelas dan konsisten yang mengatur organisasi, dalam menangani hal ini perusahaan sebaiknya lebih aktif dalam memberikan pengetahuan dan arahan secara jelas dan konsisten terkait kerangka nilai dalam mengatur organisasi, dan untuk variabel keterlibatan karyawan responden masih berpendapat netral Saya tenggelam dalam pekerjaan saya, perusahaan sebaiknya lebih aktif dalam memberikan arahan, motivasi serta semangat kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal serta dapat lebih terlibat dengan kegiatan atau pekerjaan yang ada di organisasi.

Kata Kunci : Kompensasi, Budaya Organisasi, Keterlibatan Karyawan, Kinerja Karyawan dan SDIT Permata Bunda I Bandar Lampung.

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION, ORGANIZATIONAL CULTURE AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SDIT PERMATA BUNDA I BANDAR LAMPUNG

By

Abdullah Al Muthi

This study aims to determine the effect of compensation, organizational culture and employee involvement on employee performance. The indicators used in this study are compensation with indicators of direct compensation and indirect compensation, organizational culture variables with indicators of contribution of adaptability and mission, and variables of employee involvement with indicators of vigor, dedication, and absorption. The population in this study were all employees of SDIT Permata Bunda I in Bandar Lampung as many as 71 employees. Sampling in this study used the census method where the entire population was used as a sample in this study. This study used multiple linear regression analysis and descriptive statistics which were processed using the SPSS veris 23 statistical application.

The results of this study indicate that the compensation variable has a positive significant effect on employee performance variables or it can be concluded that these results support the first hypothesis. The employee engagement variable is proven to have a positive significant effect on employee performance variables or it can be concluded that these results support the third hypothesis, while the organizational culture variable in this study has proven to have no effect on employee performance or it can be concluded that these results do not support the second hypothesis in this study. Based on this it was concluded that this study supports the first and third hypotheses, but does not support the second hypothesis in this study.

Suggestions in this study is that it is hoped that the leadership of SDIT Permata Bunda I Bandar Lampung should pay attention to and minimize problems at the smallest average value in the results of this study, namely the compensation variable. should be more active in giving awards or rewards for the performance or hard work given by employees to the company. While for the organizational culture variable, respondents still have a neutral opinion that there are various clear and consistent value frameworks that govern the organization, in dealing with this the company should be more active in providing clear and consistent knowledge and direction regarding the value framework in regulating the organization, and for the involvement variable. employee respondents still have a neutral opinion I am immersed in my work, the company should be more active in providing direction, motivation and enthusiasm to employees so that employees can work more optimally and can be more involved with activities or work in the organization.

Keywords: *Compensation, Organizational Culture, Employee Involvement, Employee Performance and SDIT Permata Bunda I Bandar Lampung.*