

Pengaruh Kompensasi, Pemberdayaan Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung

Maizul Rahmizal, Rahmat Arifin
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

Email : maizulrahmizal@akbpstie.ac.id, rahmatarifin1997@gmail.com

Article History:

Received: 03 Maret 2023

Revised: 06 Maret 2023

Accepted: 08 Maret 2023

Keywords: *Kompensasi, Pemberdayaan Karyawan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan*

Abstract: *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel kompensasi, pemberdayaan karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner kepada 79 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, dengan menggunakan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Perusahaan mempunyai visi misi yang berbeda untuk mencapai tujuan yang diinginkan, untuk mewujudkannya maka dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkompeten dibidangnya. Karena sumber daya memiliki peranan penting sebagai sumber daya penggerak demi kelancaran jalannya kegiatan perusahaan maupun operasional dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Mengingat demikian pentingnya maka perlu bagi seorang pemimpin untuk mengoptimalkan tenaga kerjanya yang terampil, berkualitas dan hal yang tidak kalah pentingnya ialah kinerja para karyawan yang ada di dalam perusahaan sehingga produktifitas dapat meningkat.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Septianto (2010) kinerja yaitu hasil akhir yang dapat diraih oleh individual atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang

berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Menurut Widiyastuti, (2021), kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang dalam proses implementasi menurut keterampilan, pengalaman diberikan untuk tugas-tugasnya ketulusan dan waktu. Kinerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat pekerja, kemampuan interpretasi dan penerimaan desentralisasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas maka semakin baik kinerja karyawan tersebut (Pratama, 2015). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Arifudin, 2019).

PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung didirikan dengan maksud untuk memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat namun memberikan profit juga untuk meningkatkan pendapatan asli daerah (DPD). Selain hal itu tugas pokok PDAM yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesejahteraan dan pelayanan umum. Dan melaksanakan pekerjaannya karyawan bekum memenuhi target dari perusahaan seperti tabel berikut :

Tabel 1. Data Pencapaian Kinerja Karyawan PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung Tahun 2022

Bulan	Target Pelaksanaan Pelayanan			Persentase (%)
	Target (Konsumen)	Realisasi (Konsumen)	Belum tereliasasi (Konsumen)	
Januari	500	354	146	70,6%
Februari	456	221	235	48,5%
Maret	710	543	167	76,5%
April	487	431	56	88,5%
Mei	349	326	23	93,4%
Juni	390	255	135	65,4%
Rata-Rata	482	355	127	73,81%

Sumber : Bagian Humas & Pelayanan PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung 2022

Dari data 1.1 diatas terdapat Data Pencapaian Kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung pada tahun 2022 setiap bulannya berfluktuasi, dimana dilihat persentase pencapaian kinerja pada bulan januari 70,6%, bulan Februari mengalami penurunan yaitu 48,5%, dan pada bulan Maret-Mei mengalami kenaikan yaitu dengan persentase 76,5%, 88,5% dan 93,4%, dan pada bulan juni kembali mengalami penurunan yaitu dengan persentase 65,4%.

Seperti halnya dengan perusahaan lain, pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung ingin mendapatkan hasil kinerja yang optimal. Berdasarkan data keluhan pelanggan pada tahun 2022 menunjukkan bahwa perfoma kinerja pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung belum optimal, hal itu dikarenakan pemberian kompensasi kadang kala belum sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, apabila besar kompensasi dapat disesuaikan dengan pengobatan karyawan dalam bekerja, maka hal tersebut dapat mendorong untuk meningkatkan kinerja, dan pemberdayaan karyawan pada perusahaan juga belum optimal seperti untuk pelaksanaan visi dan misi pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung belum sepenuhnya terpenuhi. Dan budaya organisasi juga faktor penyebabnya tidak optimal kinerja, hal ini dapat dilihat adanya sebagian karyawan yang kurang saling menghargai, dimana apabila karyawan bagian adm sedang melakukan

pekerjaannya untuk memindahkan data konsumen ke komputer. Namun karyawan lain sibuk berbincang-bincang tentang hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, sehingga mengganggu konsentrasi karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya dan kurang fokus dalam melakukan pekerjaannya. Hal itu menyebabkan dapat menyebabkan kurang tercapainya kinerja pada perusahaan.

Kompensasi salah satu faktor yang menyebabkan kurangnya kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Saprudin, 2019). Kompensasi menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi kompensasi dibandingkan dengan yang lain, kompensasi juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan (Suroño & Rozak, 2017).

Kenelak, (2016) Mengemukakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik tingkat yang akan diberikan, akan meningkatkan pula kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. (Wairooy, 2017) mengemukakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT . Pertamina (Persero), Tbk . Pemasaran Region VII Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan

Rizal, (2021) berpendapat bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya, yang artinya apabila suatu peraturan perusahaan dalam pemberian kompensasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan maka pencapaian kinerja akan tercapai. Dan penelitian Wijaya, T., & Andreani F., (2015) juga mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pemberian kompensai maka akan semakin baik juga hasil kinerja pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama.

H₁ diduga kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain Kompensasi, Pemberdayaan karyawan juga faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Alam, (2020) mendefinisikan pemberdayaan sebagai proses pemberian wewenang kepada individu untuk berfikir, berperilaku, mengambil tindakan dan keputusan serta mengendalikan pekerjaan secara mandiri. (Dewi & Suwandana, 2016) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan pendekatan yang demokratis dimana pimpinan mendorong karyawan untuk ikut terlibat dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa nyaman jika perusahaan melibatkan dirinya dalam proses pengambilan keputusan.

Suroño & Rozak, (2017). Mengemukakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik pemberdayaan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. dan Alam, (2020) pemberdayaan karyawan adalah proses yang tidak hanya mendorong karyawan tetapi juga manajemen untuk memaksimalkan pemanfaatan keterampilan dan keahlian mereka. Yan bermakna bahwa pemberdayaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan ada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. Semakin baik pemberian kompensai maka akan semakin baik juga hasil kinerja pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama.

Ekayanti, (2022) Mengemukakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dimana apabila visi dan misi pada perusahaan terlaksanakan dengan baik maka pemberdayaan karyawannya akan meningkat. Dewi & Suwandana, (2016) menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberdayaan merupakan usaha-usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk

mendorong karyawan ikut terlibat dalam mengambil keputusan terkait dengan bidang pekerjaannya.

H₂ diduga Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Selain kompensasi dan pemberdayaan karyawan budaya organisasi juga ikut mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Rizal, 2021) Budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota didalam suatu organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota organisasi akan dipengaruhi oleh beraneka ragamnya sumber daya yang ada. (Ekayanti, 2022) budaya organisasi pada hakikatnya adalah penjelmaan dari visi perusahaan, dan berfungsi sebagai pemersatu dari langkah karyawan dalam mewujudkan cita-cita dan tujuan perusahaan. Jika budaya perusahaan dapat terpelihara secara baik maka citra perusahaan juga akan senantiasa terjaga dengan baik pula.

Penelitian Ekayanti, (2022). Mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dan penelitian Sulaiman, (2014) :bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimana semakin ditingkatkan budaya organisasi pada perusahaan maka akan mendorong untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan.

Saprudin, (2019) mengemukakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. yang artinya budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota didalam suatu organisasi. (Widiyastuti, 2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan simbol-simbol yang dipahami dan dipatuhi bersama oleh semua anggota organisasi yang dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan.

H₃ diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dimana data yang berbentuk berupa angka merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran (Sugiyono, 2017)., dengan data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. yang berjumlah 79orang. Teknik yang digunakan yaitu menggunakan teknik *sampling jenuh*, dimana seluruh populasi menjadi sampel.

Penjelasan operasional dan indikator dari banyak penelitian ditemukan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator Pengukuran	Sumber
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil dicapai baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawabnya, tidak melanggar hukum dan sesuai moral etika.	1. Kuantitas dari hasil 2. Kualitas dari hasil 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	Kurniawan, (2017)

2. Kompensasi (X1)	kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai penggantiatas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	(Axel R.Runtulalo, William A.Areros, 2020)
3. Pemberdayaan Karyawan (X2)	Pemberdayaan merupakan usaha usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk mendorong karyawan ikut terlibat dalam mengambil keputusan terkait dengan bidang pekerjaannya	1. Keterlibatan 2. Kepercayaan 3. Kepercayaan diri 4. Komunikasi	Simamora, (2004)
4. Budaya Organisasi (X3)	Budaya organisasi adalah suatu nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga padadiri seseorang atau di suatu organisasi kemudian terwujud dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dari organisasi	1. Perilaku pemimpin 2. Mengedepankan misi perusahaan 3. Proses pembelajaran 4. Motivasi	Changgriawan, (2017)

Penelitian ini terdapat dua variabel adalah variabel terikat dan variabel bebas, dimana variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel bebas yaitu kompensasi (X1) dan pemberdayaan karyawan (X2), budaya organisasi (X3). Teknik analisis data menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas) hitungan regresi linear berganda dan uji hipotesis t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi klasik

1. Uji normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp Sig (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0,675	0,800	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan tabel 8 diatas bahwa uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test hasil tersebut menunjukkan hasil Asymp. Sig Standardized residual yaitu 0,675 Hal tersebut dapat

disimpulkan bahwa nilai signifikannya lebih besar dari α 0,05 disimpulkan bahwa uji normalitas menunjukkan data terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1	Kompensasi(X1)	1.347	0.742	Bebas gejala multikolinearitas
2	Pemberdayaan Karyawan (X2)	1.297	0.771	Bebas Gejala Multikolineritas
3	Budaya Organisasi (X3)	1.099	0.910	Bebas Gejala Multikolineritas

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada tabel 9 menunjukkan nilai tolerance dari variabel kompensasi $0,742 > 0,1$ dan nilai VIF $1,347 < 10$, variabel pemberdayaan karyawan $0,771 > 0,1$ dan nilai VIF $1,297 < 10$, dan variabel budaya organisasi $0,910 > 0,1$ dan nilai VIF $1,099 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa di antara ketiga variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolinearitas atau biasa di sebut bebas dari gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Kompensasi(X1)	0.189	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Pemberdayaan Karyawan (X2)	0.071	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
3	Budaya Organisasi (X3)	0.805	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil olahan data dari uji heteroskedastisitas pada tabel 10 menunjukkan bawa nilai signifikan variabel kompensasi $0,189 > 0,05$, variabel pemberdayaan karyawan $0,071 > 0,05$, dan variabel budaya organisasi $0,805 > 0,05$. maka dapat disimpulkan penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas dan layak untuk diteliti.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara kompetensi (X1) dan pemberdayaan karyawan(X2), dan budaya organisasi (X3) serta kinerja karyawan (Y) dengan dibantu program SPSS dalam perhitngan dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	Standar Error	Sign
Constand	11.139	4.904	0.026
Kompensasi(X1)	0.203	0.098	0.042
Pemberdayaan Karyawan (X2)	0.405	0.163	0.015
Budaya Organisasi (X3)	0.205	0.099	0.041

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 11,139 + 0,203 (X_1) + 0,405(X_2) + 0,205(X_3)$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut :

- Dari model persamaan regresi diatas, dapat di interpretasikan konstanta bernilai 11,139 satuan, artinya jika Kompensasi (X_1), pemberdayaan karyawan (X_2) dan budaya organisasi diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan tetap sebesar 11,139 satuan.

- b. Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,203 satuan artinya setiap peningkatan Kompensasi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,203 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi Pemberdayaan Karyawan sebesar 0,405 satuan artinya setiap peningkatan pemberdayaan karyawan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,405 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- d. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,205 satuan artinya setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,205 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Hipotesis t

Tabel 7. Hasil Uji T

No	Variabel	Standar Error	t-hitung	t-tabel	Sign	Kesimpulan
1	Kompensasi(X1)	4.904	2.065	1,665	0.042	H1 diterima
2	Pemberdayaan Karyawan (X2)	0.098	2.481	1,665	0.015	H2 diterima
3	Budaya Organisasi (X3)	0.163	2.075	1,665	0.041	H3 diterima

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (H1). Variabel Kompensasi(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung, dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.065 > 1.665$), nilai sig lebih kecil dari alpha ($0.042 < 0.05$). maka hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.
- b. Pengaruh variabel pemberdayaan karyawan terhadap Kinerja Karyawan (H1). Variabel Pemberdayaan karyawan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung, dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.481 > 1.665$), nilai sig lebih kecil dari alpha ($0.015 < 0.05$). maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.
- c. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan (H1). Variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung, dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.075 > 1.665$), nilai sig lebih kecil dari alpha ($0.041 < 0.05$). maka hipotesis satu (H1) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung .

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kesatu, ditemukan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung . Dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha. maka, hipotesis kesatu (H1) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

Hal ini menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara sungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kerjanya bisa lebih meningkat.

Penelitian ini didukung (Kenelak, 2016) Mengemukakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik tingkat yang akan diberikan, akan meningkatkan pula kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. (Wairooy, 2017) mengemukakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT . Pertamina (Persero), Tbk . Pemasaran Region VII Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan Rizal, (2021) berpendapat bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya, yang artinya apabila suatu peraturan perusahaan dalam pemberian kompensasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan maka pencapaian kinerja akan tercapai. Dan penelitian Wijaya, T., & Andreani F., (2015) juga mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pemberian kompensai maka akan semakin baik juga hasil kinerja pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama.

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung . Dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha. maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

Hal ini diartikan pemberdayaan karyawan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja. Dimana pemberdayaan mendorong orang untuk lebih terlibat dalam pembuatan keputusan, dengan demikian akan meningkatkan kemampuan, rasa memiliki, dan meningkatkan rasa tanggung jawab yang diberikan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Surono & Rozak, (2017). Mengemukakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik pemberdayaan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Yang bermakna bahwa pemberdayaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik pemberian kompensai maka akan semakin baik juga hasil kinerja. (Ekayanti, 2022) Mengemukakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dimana apabila visi dan misi pada perusahaan terlaksanakan dengan baik maka pemberdayaan karyawannya akan meningkat. Dewi & Suwandana, (2016) menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberdayaan merupakan usaha-usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk mendorong karyawan ikut terlibat dalam mengambil keputusan terkait dengan bidang pekerjaannya.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, ditemukan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung . Dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha. maka, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

Hal ini dapat diartikan budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi pola pikir dan tindakan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Perusahaan yang dimiliki budaya yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, menumbuhkan semangat kebersamaan dikalangan para karyawannya, meningkatkan rasa nyaman dan royal terhadap karyawan serta mampu membesarkan keuntungan perusahaan. Begitu pula yang terjadi pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung memiliki budaya organisasi yang kuat sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini didukung Penelitian Ekayanti, (2022). Mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dan penelitian Sulaiman, (2014) :bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimana semakin ditingkatkan budaya organisasi pada perusahaan maka akan mendorong untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan. Saprudin, (2019) mengemukakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. yang artinya budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota didalam suatu organisasi. (Widiyastuti, 2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan simbol-simbol yang dipahami dan dipatuhi bersama oleh semua anggota organisasi yang dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Kompensasi, Pemberdayaan Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. dari pembahasan yang diolah menggunakan SPSS, maka peneliti akan memberikan kesimpulan sebagai jawaban atas rumusan masalah yang telah peneliti kemukakan pada awal penulisan. Dan adapun kesimpulan yang dapat peneliti kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. Artinya dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. pemberian kompensasi bukan hanya penting karena juga merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat kegairahan kerja karyawan.
2. Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. Yang artinya apabila program pemberdayaan karyawan dilakukan dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. Peranan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan sebab setiap kegiatan organisasi harus diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi dimasa yang akan datang.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Keuangan Perbankan dan Pembangunan” Bapak Febryandhie Ananda S.E,M.Si,terutama ketua prodi manajemen ibu Febri Susanti, SE, M.Si yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan penulisan jurnal ini. Selain itu penghargaan dan ucapan terima kasih pimpinan Kepala PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. yang bersedia memberikan data yang dibutuhkan, sehingga dapat memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data sesuai dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Dan pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti dalam melakukan penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Alam, nur indah. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. XI Axiata Tbk Cabang Makassa. *IE : Jurnal Inspirasi Ekonomi*, 2(4), 2503–3123.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Dewi, I., & Suwandana, I. (2016). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(4), 255321.
- Ekayanti, ni putu rosa. (2022). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Pemberdayaan Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 178–189.
- Kenelak, D. (2016). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya*. 1–10.
- Lesmana, M. T. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 6681, 665–670.
- Pratama, S. A. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 25(1), 86109.
- Rizal, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i1.77>
- Saprudin, U. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Madani*, 1(1), 1–14.
- Septianto, D. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan. *Ekonomi*.
- Sugiyono, P. D. (2017). *metode penelitian bisnis* (suryandari sofia Yustiyani (ed.); edisi 3).
- Sulaiman. (2014). Pengaruh Pemberdayaan, Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Lhokseumawe dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 1–10.
- Surono, & Rozak, H. A. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Kepuasan Kerja. *Telaah Manajemen*, 14(1).
- Wairooy, A. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pertamina (Persero) , Tbk . Pemasaran Region VII Makassar*. 4(1).
- Widiyastuti, A. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional(Studi Pada Karyawan Generasi Milenial di Solo Raya). *Journal Of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 2(1), 45–61. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v2i1.1902>