

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: (1) secara simultan budaya organisasi, komitmen organisasi dalam hal ini komitmen afektif, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, (2) secara parsial budaya organisasi, komitmen organisasi dalam hal ini komitmen afektif, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Madu Baru di bagian Dirut, SPI, SDM dan Umum, Akt & Keuangan, Pemasaran, Tanaman, Tebang dan Angkut, Instalasi, Pabrikasi, Pabrik Spritus yang berjumlah 382. Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang/kesempatan yang sama pada setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yang mendapatkan 195 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan kemudian dianalisis dengan menggunakan uji statistik regresi berganda (*multiple regression*).

Hasil penelitian memperlihatkan variabel dari budaya organisasi, komitmen (komitmen afektif) dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Madu Baru Yogyakarta, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi komitmen (komitmen afektif), dan semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta. Sementara itu untuk uji secara parsial antara variabel budaya organisasi, komitmen organisasi (komitmen afektif) dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Madu Baru Yogyakarta. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel-variabel tersebut secara sendiri-sendiri dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT, Madu Baru Yogyakarta.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen organisasi (*Commitmen Affective*), Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research purports to discover (1) the simultaneous influence of organizational culture, organization commitment especially affective commitment and remuneration given on employee performance, (2) the partial influence of organizational culture, organizational commitment especially affective commitment and remuneration given on employee performance in PT. Madu Baru Yogyakarta.

Research population consists of employees of PT. Madu Baru Production unit as many as 269 people. Samples are taken using probability sampling that gives equal chance to each party or population member to be chosen. Sampling is based on Slovin Technique resulting in 160 respondents. Data collection is based on questionnaire which subsequently analyzed using multiple regression statistical test.

The result of the research confirms that organizational culture variable, commitment (affective commitment) and remuneration simultaneously have both positive and significant influence on the employee performance in PT. Madu Baru Yogyakarta, this indicates that the better the organizational culture, the higher the employees' commitment (affective commitment) and the higher the remuneration given by the company, the better the employee performance of PT. Madu Baru Yogyakarta. As for the partial influence test, the organizational culture, organizational commitment (affective commitment) and remuneration partially have both positive and significant influence on the employee performance of PT Madu Baru Yogyakarta. This shows that all of those variables individually can improve the employee performance of PT. Madu Baru Yogyakarta.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment (Affective Commitment), Remuneration, Employee Performance