

PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KETERIKATAN KERJA PEGAWAI PT. PERHUTANI (PERSERO) KPH KOTA KEDIRI

Chelvin Mitra Pradana^{1*}, Ahmad Jauhari², Nur Hidayati³

¹Manajemen, Universitas Islam Kediri

chelvinm9@gmail.com, ahmad.jauhari75@gmail.com, nurhidayati4499@gmail.com

[*chelvinm9@gmail.com](mailto:chelvinm9@gmail.com)

Abstrak

Permasalahan yang terjadi di PT. Perhutani (Persero) KPH Kota Kediri yaitu tingkat keterikatan kerja yang menurun yaitu sebagian pegawai tampak kurang bersemangat dalam bekerja karena pegawai merasa pekerjaan yang dilakukannya cenderung monoton dan kurangnya tantangan dalam pekerjaan. Permasalahan motivasi yang ada disana yaitu adanya *reward* seperti kenaikan jabatan tetapi hanya sebagian staff saja. Budaya organisasi yang ada disana yaitu pegawai bekerja secara individu sesuai dengan jobdisnya masing-masing. Kompensasi yang ada disana yaitu mendapat fasilitas kendaraan tetapi tidak semua staff mendapatkan fasilitas tersebut. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial maupun simultan. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai PT. Perhutani (Persero) KPH Kota Kediri dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 77 pegawai. Pada penelitian ini mendapatkan hasil Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja, Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Keterikatan Kerja Pegawai, Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja Pegawai, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kompensasi secara simultan dapat disimpulkan bahwa berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Keterikatan Kerja Pegawai, meski Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan.

Kata kunci: *Motivasi; Budaya Organisasi; Kompensasi; Keterikatan Kerja*

Judul Artikel Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Pegawai PT. Perhutani (Persero) KPH Kota Kediri.

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan faktor terpenting untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu di era digital ini, organisasi

dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah. Manajemen Sumber Daya Manusia berfungsi sebagai penyeleksi tenaga kerja yang akan ditempatkan untuk mengisi satu posisi dalam perusahaan, seperti posisi keuangan, pemasaran, dan operasional. Jadi apabila MSDM dalam satu perusahaan kurang bagus, maka Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan tersebut kurang bagus. Faktor terpenting dalam sebuah organisasi dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan struktur dan kinerja organisasi sebagai salah satu aktivitas dalam bisnis yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Hasibuan (dalam Susan, 2019) Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah motivasi, memberikan motivasi kepada pegawai sangat penting, agar dalam menjalankan pekerjaan, pegawai bisa mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk mendapatkan peluang untuk maju dan mempunyai tanggung jawab yang tinggi. Menurut Hasibuan, (2019) Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang dipahami bersama oleh seluruh anggota organisasi, sengaja disosialisasikan serta dapat terimplementasi pada perilaku dan sikap masing-masing pegawai dalam kehidupan berorganisasi. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda, budaya organisasi bukan hanya perilaku, tapi juga merupakan karakter organisasi. Budaya organisasi yang baik memiliki efek positif pada kontribusi pekerja, karena semakin kuat budaya organisasi tertanam di antara pegawai, tingkat keterikatan pegawai juga ikut semakin tinggi. Budaya organisasi merupakan metode utama perilaku dan pemecahan masalah yang diterima oleh organisasi, membentuk sistem utama yang dapat beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota organisasi. Menurut Robbins, (2002) Budaya organisasi adalah suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan keterikatan kerja pegawai adalah kompensasi, seperti yang kita ketahui bekerja juga tidak hanya bentuk dedikasi pegawai terhadap perusahaan, karena segala kebutuhan hidup pegawai juga perlu dipenuhi. Menurut Simamora (dalam Irvani, 2021) kompensasi merupakan imbalan kerja dan finansial dalam bentuk tunjangan yang diterima oleh pegawai

sebagai bagian dari hubungan kerja. Oleh karena itu, penerapan kompensasi untuk pegawai dianggap sangat penting.

Penelitian ini dilakukan di PT. Perhutani (Persero) KPH Kota Kediri, yang merupakan salah satu unit PT. Perhutani (Persero) yang berada di wilayah Jawa Timur. PT. Perhutani (Persero) KPH (Kesatuan Pemangkuan Hutan) Kota Kediri adalah Badan Usaha Milik Negara berbentuk Perusahaan Umum (PERUM) yang memiliki tugas dan wewenang untuk mengelola sumber daya hutan negara di wilayah Kediri. Jangkauan operasional meliputi Kabupaten Kediri, Tulungagung, Blitar, Nganjuk, Trenggalek, Jombang dan Kota Kediri. Peran strategis Perhutani adalah mendukung sistem kelestarian lingkungan, sistem sosial budaya dan sistem perekonomian masyarakat perhutanan. Perhutani menghargai seluruh aturan *mandatory* (wajib) dan *voluntary* (sukarela) guna mencapai visi dan misi perusahaan. Perhutani optimis akan keberhasilan masa depan pengelolaan sumber daya hutan dan lingkungan berdasarkan kondisi hutan yang ada, kekuatan visi yang ingin dicapai dan konsistensi penerapan standar internasional pengelolaan hutan sebagai pendukung bisnis yang berkelanjutan. Mendukung visi dan misi perusahaan, perhutani harus mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan melalui peningkatan rasa keterikatan kerja sumber daya manusianya.

Pegawai yang memiliki tingkat Keterikatan Kerja (*Employee Engagement*) yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik dalam bekerja. Mereka bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik dan emosi selama melakukan pekerjaan. Sehingga akan berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan dan cenderung memiliki kualitas bekerja yang tinggi. Permasalahan yang terjadi di PT. Perhutani (Persero) KPH Kota Kediri yaitu tingkat keterikatan kerja yang menurun yaitu sebagian pegawai tampak kurang bersemangat dalam bekerja karena pegawai merasa pekerjaan yang dilakukannya cenderung monoton dan kurangnya tantangan dalam pekerjaan sehingga ada sebagian pegawai berpikir ingin mengajukan diri agar dipindah bagian pekerjaan yang awalnya bekerja dikantor jadi ingin kerja lapangan. Permasalahan motivasi yang ada disana yaitu adanya *reward* seperti kenaikan jabatan tetapi hanya sebagian staff saja. Budaya organisasi yang ada disana yaitu pegawai bekerja secara individu sesuai dengan jobdisnya masing-masing sehingga jika ada pekerjaan yang banyak pegawai harus menyelesaikan sendiri, jadi apabila ditunda maka pekerjaan akan menumpuk. Kompensasi yang ada disana yaitu mendapat fasilitas kendaraan tetapi tidak semua staff mendapatkan fasilitas tersebut, sehingga pegawai yang tidak mendapat kompensasi tersebut membawa kendaraan pribadi sendiri.

Research Gap dalam penelitian ini Pasya, (2021) Motivasi terhadap Keterikatan Kerja berpengaruh signifikan, Lestari & Nawangsari, (2022) Motivasi terhadap

Keterikatan Kerja berpengaruh tidak signifikan, Zahreni, (2021) Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja berpengaruh signifikan, Devi Yuniati Drajat, (2020) Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja berpengaruh tidak signifikan, Ardiansyah & Budiono, (2022) Kompensasi terhadap Keterikatan Kerja berpengaruh signifikan, Lestari & Nawangsari, (2022) Kompensasi terhadap Keterikatan Kerja berpengaruh tidak signifikan. Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi diatas maka dapat di ajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Pegawai PT. Perhutani (Persero) KPH Kota Kediri.”

Metode Penelitian

Jenis penelitin ini merupakan jenis penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Perhutani (Persero) KPH Kota Kediri yang beralamatkan Jl. Hasanudin No. 27, Dandangan, Kecamatan Kota, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64129. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang berjumlah 77 pegawai. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan menggunakan metode observasi, kuisisioner, dokumentasi, studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas) analisis regresi linear berganda, uji hipotesi (uji t dan uji F) dan uji koefisien determinasi R^2 .

Hasil

Uji Validitas

Sugiyono (dalam Wijaya & Sari, 2020) Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan. Suatu pernyataan dikatakan valid jika tingkat signifikannya berada dibawah 0,05.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Korelasi Pearson Correlation	Probabilitas Korelasi Sig. (2-tailed)	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,825	0,000	Valid
	X1.2	0,845	0,000	Valid
	X1.3	0,853	0,000	Valid

	X1.4	0,842	0,000	Valid
	X1.5	0,825	0,000	Valid
	X1.6	0,834	0,000	Valid
	X1.7	0,851	0,000	Valid
	X1.8	0,866	0,000	Valid
	X1.9	0,819	0,000	Valid
Variabel	Item	Nilai Korelasi Pearson Correlation	Probabilitas Korelasi <i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (X2)	X1.10	0,836	0,000	Valid
	X2.1	0,637	0,000	Valid
	X2.2	0,546	0,000	Valid
	X2.3	0,666	0,000	Valid
	X2.4	0,671	0,000	Valid
	X2.5	0,628	0,000	Valid
	X2.6	0,627	0,000	Valid
	X2.7	0,619	0,000	Valid
	X2.8	0,480	0,000	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,820	0,000	Valid
	X3.2	0,860	0,000	Valid
	X3.3	0,843	0,000	Valid
	X3.4	0,770	0,000	Valid
	X3.5	0,851	0,000	Valid
	X3.6	0,862	0,000	Valid
Keterikatan Kerja (Y1)	Y1.1	0,835	0,000	Valid
	Y1.2	0,868	0,000	Valid
	Y1.3	0,857	0,000	Valid
	Y1.4	0,826	0,000	Valid
	Y1.5	0,882	0,000	Valid
	Y1.6	0,817	0,000	Valid
	Y1.7	0,852	0,000	Valid
	Y1.8	0,871	0,000	Valid
	Y1.9	0,847	0,000	Valid
	Y1.10	0,839	0,000	Valid
	Y1.11	0,853	0,000	Valid
	Y1.12	0,818	0,000	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.9 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari masing – masing variabel memiliki nilai signifikan dibawah 0,05 pada variabel Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Kompensasi (X3), dan Keterikatan Kerja (Y) dinyatakan Valid.

Reliabilitas

Ghozali (dalam Irvani *et al*, 2021) Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu variabel dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha < 0,60.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,953	Reliabel
Budaya Organisasi	0,749	Reliabel
Kompensasi	0,639	Reliabel
Keterikatan Kerja	0,785	Reliabel

Sumber : Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.10 Diatas diketahui hasil nilai Cronbach's Alpha (α) variabel > 0,60 sehingga indikator dari kelima variabel tersebut reliabel atau layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Normalitas

Ghozali (dalam Almunawwaroh & Marlina, 2018) menyatakan Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorovsmirnov satu arah. Jika nilai Kolmogorovsmirnov > 0,05 maka berdistribusi data normal dan sebaliknya jika nilai Kolmogorovsmirnov < 0,05 maka distribusi data tidak normal.

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Unstandardized Residual Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Motivasi (X1) Budaya Organisasi (X2) Kompensasi (X3) Keterikatan Kerja (Y)	,200 ^{c,d}	Normal

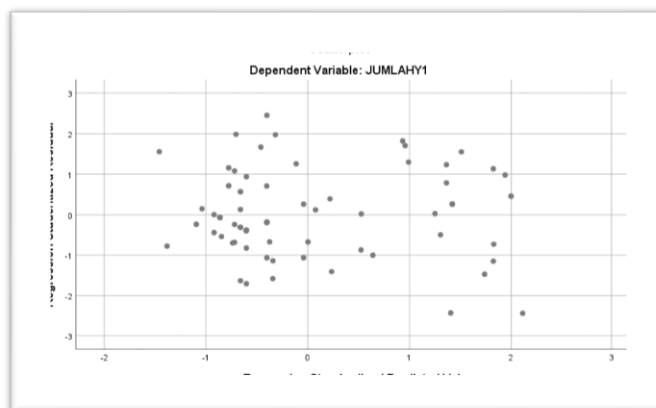
Sumber : Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.11 Nilai signifikan *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari taraf signifikan 0,05 atau 5% dengan nilai 0,200 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (dalam Almunawwaroh & Marlina, 2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dengan menggunakan grafik scatter plot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 maka pada sumbu Y tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Uji Multikolinearitas

Ghozali (dalam Almunawwaroh & Marlina, 2018) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Jika nilai Tolerance lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih besar dari 0,10 maka terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi X1	0,590	1,696
	Budaya Organisasi X2	0,632	1,583
	Kompensasi X3	0,461	2,169

Sumber : Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa model regresi antar variabel independen tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas. Pada variabel motivasi (X1), budaya organisasi (X2), dan kompensasi (X3), memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10 dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas, hal ini berarti antar variabel tidak terjadi korelasi.

Uji Linearitas

Wijaya & Sari, (2020) menyatakan uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier.

- 1) Nilai probabilitas $> 0,05$ maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah linear.
- 2) Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah tidak linear.

Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
Motivasi (X1)	0,080	Linieritas
Budaya Organisasi (X2)	0,199	Linieritas
Kompensasi (X3)	0,362	Linieritas

Sumber : Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa motivasi (X₁), Budaya Organisasi (X₂), Kompensasi (X₃), terhadap keterikatan kerja (Y) memiliki hubungan yang linier karena nilai sig. *Deviation from Linearity* > 0,05.

Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (dalam Wijaya & Sari, 2020) mendefinisikan bahwa: Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (dinaik-turunkannya). Dalam membuat proses analisis linear berganda ini, Peneliti menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Keterikatan Kerja

a: Koefesien konstanta

b₁,b₂,b₃ : Koefesien regresi

x₁: Motivasi

x₂: Budaya Organisasi

x₃: Kompensasi

e: Tingkat kesalahan (*error*)

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B
(Constant)	20,496
Motivasi (X1)	0,408
Budaya Organisasi (X2)	0,068

Kompensasi (X ₃)	0,418
------------------------------	-------

Sumber : Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.14 maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 20,496 + 0,408 + 0,068 + 0,418 + e$

Persamaan regresi diatas menunjukkan ;

- 1) Nilai konstanta sebesar 20,496 artinya jika variabel Motivasi (X₁), Budaya Organisasi (X₂), Kompensasi (X₃) bernilai tetap maka Keterikatan Kerja (Y) maka nilainya akan tetap sebesar 20,496.
- 2) Koefisien regresi Motivasi (X₁) sebesar 0,408 bernilai positif . Hal ini berarti apabila motivasi bertambah sebesar satuan, maka variabel Keterikatan Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,408.
- 3) Koefisien regresi Budaya Organisasi (X₂) sebesar 0,068 bernilai positif. Hal ini berarti apabila budaya organisasi bertambah sebesar satuan, maka variabel Keterikatan Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.068.
- 4) Koefisien regresi Kompensasi (X₃) sebesar 0,418 bernilai positif. Hal ini berarti apabila kompensasi bertambah sebesar satuan, maka variabel Keterikatan Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,418.

Uji T(Parsial)

Menurut Ghozali (dalam Anggreana, 2015) Pada dasarnya uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada table *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Kesimpulan
Motivasi (X ₁)	3,602	1.99300	0,001	H ₀ ditolak dan Ha diterima
Budaya Organisasi (X ₂)	0,616	1.99300	0,540	H ₀ diterima dan Ha ditolak
Kompensasi (X ₃)	2,131	1.99300	0,036	H ₀ ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas dengan taraf sig. (α) = 5% atau 0,05 diketahui bahwa :

$$Df = n - k - 1$$

$$Df = 77 - 3 - 1$$

$$Df = 73$$

$$T_{\text{tabel}} = 1.99300 \text{ taraf signifikansi } 2 \text{ sisi } 0,025$$

- 1) Variabel motivasi terhadap keterikatan kerja. Diperoleh $t_{\text{hitung}} 3,602 > t_{\text{tabel}} 1.99300$ dan nilai $\text{Sig } t 0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel motivasi (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap keterikatan kerja (Y).
- 2) Variabel budaya organisasi terhadap keterikatan kerja. Diperoleh $t_{\text{hitung}} 0,616 < t_{\text{tabel}} 1.99300$ dan nilai $\text{Sig } t 0,540 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya variabel budaya organisasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap keterikatan kerja (Y).

Variabel kompensasi terhadap keterikatan kerja. Diperoleh $t_{\text{hitung}} 2,131 > t_{\text{tabel}} 1.99300$ dan nilai $\text{Sig } t 0,036 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap keterikatan kerja (Y).

Uji F(Simultan)

Ghozali (dalam Almunawwaroh & Marlina, 2018) Uji statistik F untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam penelitian mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 guna untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

Hasil Uji F (Simultan)

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Signifikasi	Kesimpulan
Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Keterikatan Kerja	19,108	2.73	0,000	H ₀ ditolak dan H _a diterima

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji F tabel 4.16 diatas taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05

diketahui bahwa :

$$Df = n - k$$

$$Df = 77 - 3$$

$$Df = 74$$

$$F_{\text{tabel}} = 2.73$$

Hasil perhitungan pada tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa nilai Fhitung 19,108 > Ftabel 2.73 dan nilai Sig. F 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis tersebut dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Keterikatan Kerja.

Koefisiensi Determinan R^2

Menurut Ghozali (dalam Anggreana, 2015) Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat.

Hasil Uji Koefisien Determinan R^2

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,663 ^a	0,440	0,417	2,087
a. Predictors: (Constant), JUMLAHX3, JUMLAHX2, JUMLAHX1			

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.17 diatas didapatkan nilai koefisien determinan R Square sebesar 0,440, hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kompensasi (X3) mempengaruhi variabel keterikatan kerja sebesar 44% dan sisanya 56% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Keterikatan Kerja Secara Parsial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Peneliti, dinyatakan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja Pegawai PT. Perhutani (Persero) KPH Kota Kediri. Hal ini dikarenakan hasil penelitian tersebut diperoleh nilai signifikansi variabel Motivasi (X1) yaitu $0,001 < 0,05$ yang berarti diterima.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasya, (2021) dengan judul "Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Status Kerja Terhadap

Keterikatan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Karya Canggih Mandiri Utama”, dengan hasil penelitian ada pengaruh antara motivasi terhadap keterikatan kerja pada PT. KCMU Kabupaten Pesisir Barat.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Secara Parsial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Peneliti, dinyatakan bahwa Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Keterikatan Kerja Pegawai PT. Perhutani (Persero) KPH Kota Kediri. Hal ini dikarenakan hasil penelitian tersebut diperoleh nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi (X2) yaitu $0,540 > 0,05$ yang berarti ditolak.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi Yuniati Drajat1, (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Visioner Terhadap *Employee Engagement* PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan visioner berpengaruh tidak signifikan terhadap *employee engagement*, karena sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain seperti individu, kepemilikan, kejelasan dan tindakan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Keterikatan Kerja Secara Parsial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Peneliti, dinyatakan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja Pegawai PT. Perhutani (Persero) KPH Kota Kediri. Hal ini dikarenakan hasil penelitian tersebut diperoleh nilai signifikansi variabel Kompensasi (X3) yaitu $0,036 < 0,05$ yang berarti diterima.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Pasya, 2021) dengan judul Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Status Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Karya Canggih Mandiri Utama, dengan hasil penelitian ada pengaruh antara kompensasi terhadap keterikatan kerja pada PT. KCMU Kabupaten Pesisir Barat.

Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Keterikatan Kerja Secara Simultan

Berdasarkan uji F diperoleh nilai signifikan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Kompensasi (X3) memiliki ambang batas alpha yaitu $< 0,05$, yang berarti diterima. Sehingga hasil dari pengujian secara simultan ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Keterikatan

Kerja Pegawai PT. Perhutani (Persero) KPH Kota Kediri. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis awal yang di buat oleh peneliti yaitu ada pengaruh antara Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Keterikatan Kerja Pegawai PT. Perhutani (Persero) KPH Kota Kediri, meski Budaya Organisasi secara parsial tidak pengaruh dan tidak signifikan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja Pegawai PT. Perhutani (Persero) KPH Kota Kediri. Hal ini dikarenakan apabila perusahaan memberikan reward hanya kepada sebagian staff saja, sehingga keterikatan kerja pegawai bisa menurun.
2. Budaya Organisasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Keterikatan Kerja Pegawai PT. Perhutani (Persero) KPH Kota Kediri. Hal ini dikarenakan meskipun budaya organisasi pegawai bekerja secara individu, keterikatan kerja pegawai tidak berpengaruh.
3. Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja Pegawai PT. Perhutani (Persero) KPH Kota Kediri. Hal ini dikarenakan perusahaan memberikan kompensasi berupa fasilitas kendaraan kepada sebagian staff saja, sehingga keterikatan kerja pegawai bisa menurun.
4. Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan dapat disimpulkan bahwa berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Keterikatan Kerja Pegawai PT. Perhutani (Persero) KPH Kota Kediri, meski Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan.

Daftar Pustaka

- Almunawwaroh, M., & Marlina, R. (2018). Pengaruh Car,Npf Dan Fdr Terhadap Profitabilitas Bank Syariah Di Indonesia. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v2i1.3156>
- Anggreana, V., Hendriani, S., & Fitri, K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap *Employee Engagement* Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Bupati Bagian Umum Setda Kabupaten Siak Effects Of Organizational Culture And Leadership With Employee Engagement, On Goverment Employees At Gener. *Jom Fekon*, 2(2).
- Ardiansyah, F., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Pada Employee Performance. *Jurnal Ilmu*

Manajemen, 10, 110–122.

- Chichi Rahmayanti, P. H. W. C. C. W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319. <https://doi.org/10.24912/je.v23i3.416>
- Devi Yuniati Drajat1, F. F. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Visioner Terhadap Employee Engagement PT . Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero). *ARS University:Sain Manajemen*, 2(1), 72–84.
- Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. (2019). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah* (Revisi 201).
- Hartawan, A., Mafra, N. U., Ekonomi, F., & Pgri, U. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Kemampuan Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang Dinas Kesehatan merupakan instansi pemerintah yang memberikan kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan yang dibutuhkan oleh masyarakat , maka Dinas Kes. *Jurnal Manivestasi*, 3, 146–155.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Ibrahim, A. (2016). Analisis Implementasi Manajemen Kualitas Dari Kinerja Operasional Pada Industri Ekstraktif Di Sulawesi Utara (Studi Komparasi Pada Pertanian, Perikanan, Dan Peternakan). *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 859–869.
- Irvani, T., Nurhidayanti, A., & Sari, D. A. (2021). : *Jurnal Inspirasi Ekonomi Vol. 3 No. 2 Juni 2021 | Issn: 2503-3123 (Online) The Effect Of Compensation, Motivation On Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable*. 3(2), 1–15.
- Lestari, A. P., & Nawangsari, E. (2022). The Influence of Motivation, Work Environment, Compensation, and Organizational Culture on the Work Commitment of Employees of the Institute of Science and Health Technology (ITS) PKU Muhammadiyah Surakarta. *Aktual : Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 7(1), 82–94.
- Pasya, dhel juni. (2021). Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Status Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Studi Pada PT.Karya Canggih Mandiri Utama. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 9(02), 2013–2015.
- Permata, A., & Bhakti, Y. B. (2020). Keefektifan Virtual Class dengan Google

Classroom dalam Pembelajaran Fisika Dimasa Pandemi Covid-19. *JIPFRI (Jurnal Inovasi Pendidikan Fisika Dan Riset Ilmiah)*, 4(1), 27–33. <https://doi.org/10.30599/jipfri.v4i1.669>

Prof. Dr. Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); Cetakan Ke). Alfabeta, BANDUNG 2020.

Purwanti, & Mardiana, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Panasonic Gobel Energy Indonesia (Study Kasus Departemen Component F1). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 40–51.

Rachmatullah, A., Susanty, A. I., & Partono, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement: Studi Kasus di PT House The House Bandung. *E-Proceeding of Management*, 2(3), 2919–2927.

Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>

Renaldy, A. (2021). *Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Karyawan Divisi Line Maintenance PT.Batam Aero Teknik Jakarta*. 1(2), 103–112.

Sapitri, N. (2018). Sugiyono. *Metode Penelitian*, 32–41.

Stephen P. Robbins. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi* (M. M. Nurcahyo Maharain, S.T. (ed.); edisi lima).

Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>

Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.

Syamsir, M., Hasmin Tamsah, & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.

Triono, Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 5(4), 1627–1631. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i4.2583/http>

- Wijaya, E., & Sari, P. P. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*, 3(1), 63. <https://doi.org/10.32663/crmj.v3i1.1248>
- Yuzarni, R., Deltu, S. N., & Anugrah, A. (2022). Kajian Literatur: Peran Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Bisnis Jasa Makanan. *Journal of Food and Culinary*, 5(1), 39–48. <https://doi.org/10.12928/jfc.v5i1.6580>
- Zahreni, S., Simarmata, R., & Nainggolan, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1), 34–43.