

PENGARUH GAJI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NITTO MATERIALS INDONESIA

Rismawati¹⁾, Febby Ananda²⁾, Elma tiara inggit Apriyani³⁾, Amanda putri asmara⁴⁾

^{1),2),3),4)}Universitas Pelita Bangsa

Email : risma@pelitabangsa.ac.id¹⁾, febbyvanandaa@gmail.com²⁾,
tiaraelma2741@gmail.com³⁾, asmalarohaedi@gmail.com⁴⁾

Abstract: *This study aims to analyze the influence of salary, work environment, and organizational culture on employee performance at PT Nitto Materials Indonesia. The background of this study is based on the importance of internal company factors in increasing employee productivity and work effectiveness. The method used in this study is a quantitative method with a survey approach. Data were obtained through questionnaires distributed to employees and analyzed using multiple linear regression. The results of the study indicate that salary, work environment, and organizational culture simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, each variable also shows a significant positive effect on improving performance. These findings indicate that companies need to continue to pay attention to employee welfare, create a conducive work environment, and build a positive organizational culture in order to improve overall performance.*

Keywords: *Salary, Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Nitto Materials Indonesia. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya faktor internal perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, masing-masing variabel juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu terus memperhatikan kesejahteraan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta membangun budaya organisasi yang positif guna meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kata Kunci: Gaji, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat pada saat ini, menyebabkan begitu banyak permasalahan yang harus dihadapi perusahaan. Salah satu permasalahan yang kebanyakan di hadapi oleh Perusahaan adalah aspek sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan produksi perusahaan, dimana aspek dari sumber daya manusia hakikatnya merupakan modal utama bagi perusahaan untuk menjalankan aktivitas kerja perusahaan serta sebagai sarana untuk kegiatan pengembangan perusahaan di masa yang akan datang. (SUDARNAYA & MARGARETA, 2023). Pada kondisi sekarang masyarakat lebih di fokuskan terhadap kompetisi global, seperti perubahan-perubahan situasi ekonomi maupun perkembangan teknologi. Hal tersebut menyebabkan banyak perusahaan yang mengambil langkah bersaamaan dengan adanya perubahan-perubahaan yang ada tersebut. Salah satu unsur penting dalam adanya perubahan tersebut adalah peran manusia dimana keadaan ini menjadi dorongan untuk pihak manajemen perusahaan terus berusaha dalam mengupayakan penyempurnaan berbagai sistem dalam pengolahan sumber daya manusia.(Gunawan & Sutrisna, 2022)

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, tidak hanya mengandalkan segi kualitas produk barang yang dihasilkan, melainkan perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pengaruh kepuasan gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka perusahaan dapat lebih mengetahui serta mamahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga para karyawan bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal.(SUDARNAYA & MARGARETA, 2023). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi yang berada di dalam perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan yang baik pasti tidak terpengaruh dengan kompensasi, lingkungan dan budaya organisasi di dalam perusahaan sehingga tidak dapat mempengaruhi kinerja yang di hasilkan oleh karyawan dan kinerja yang dihasilkan juga pasti akan baik sehingga sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Kinerja yang baik dapat dikatakan pekerjaan yang di berikan oleh karyawan tersebut dapat memenuhi kriteria dan prosedur dari perusahaan yang telah di tetapkan sedangkan kinerja yang terbilang tidak bagus dapat dikatakan dengan tidak sesuainya dengan hasil akhir yang di diharapkan.(Gunawan & Sutrisna, 2022)

LANDASAN TEORI

1. Gaji

Menurut (Kesuma et al., 2015) Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Penggajian perlu mendapat perhatian dari organisasi adanya jaminan bahwa suatu organisasi mampu memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan. Variabel gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator:

- a. Keadilan internal, para pegawai yang melaksanakan tugas tugas yang sejenis, dalam faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula, inilah yang dinamakan “keadilan internal”
- b. Keadilan eksternal, para pegawai dalam satu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam satu wilayah kerja yang sama, sehingga disebut dengan “keadilan eksternal”
- c. Taraf hidup yang layak, gaji yang diterima oleh pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar.
- d. Mampu memenuhi kebutuhan, dengan gaji diterima oleh pegawai merupakan suatu kebutuhan dasar personal.
- e. Menimbulkan rasa semangat bekerja, dengan gaji yang diterima mampu memberikan suatu dorongan bagi setiap pegawai.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, (Pioh & Tawas, 2016). Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain: faktor individu, kepemimpinan, tim, sistem, dan faktor situasional. Faktor individu antara lain mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan komitmen. Faktor kepemimpinan merupakan kualitas pemimpin dalam memberikan arahan dan dorongan kepada karyawan. Faktor tim mencakup antara lain kerja sama, semangat, dukungan dan kekompakan anggota tim. Faktor sistem meliputi fasilitas dan infrastruktur organisasi. Adapun,

faktor situasional mencakup perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal, (Dunggio et al., 2022).

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, (Kesuma et al., 2015).

Lebih lanjut, (Astuti, 2022) menyatakan budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah intergrasi internal. Budaya organisasi merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah.

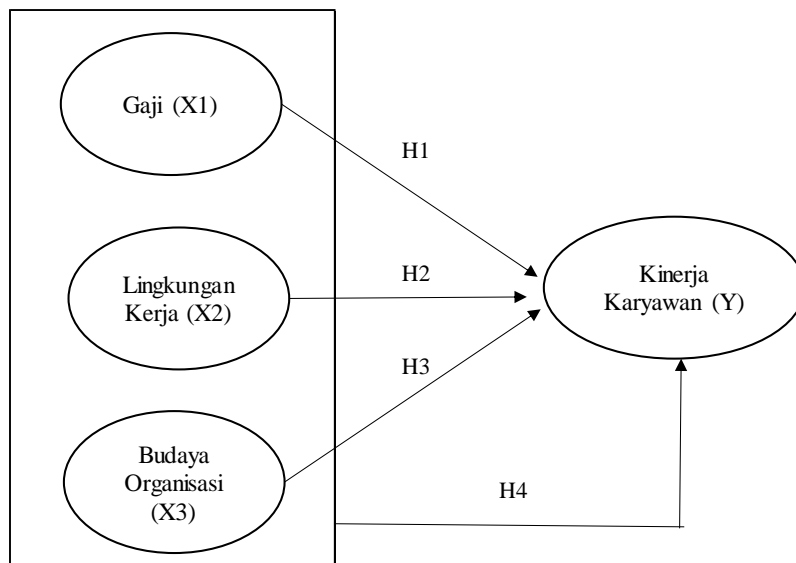
4. Kinerja Karyawan

Menurut, (Maharani & Efendi, 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. (Pioh & Tawas, 2016) menyimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

5. Kerangka Penelitian

Dari uraian diatas, maka dapat disusun konsep kerangka penelitian sebagai berikut:

Gambar 1. Konsep Kerangka Penelitian



Keterangan:

H1 = Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nitto Materials Indonesia.

H2 = Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nitto Materials Indonesia.

H3 = Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nitto Materials Indonesia.

H4 = Dampak simultan variabel Gaji, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nitto Materials Indonesia

METODE PENELITIAN

a. Jenis penelitian

Perancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang mencakup elemen deskriptif dan asosiatif dengan fokus pada pengukuran, perhitungan, serta ketepatan data numerik. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif, yang bertujuan untuk mengolah data guna memperoleh pemahaman dan ringkasan mengenai kondisi yang diteliti. Penelitian ini termasuk dalam jenis survei, dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden di PT Nitto Materials Indonesia.

b. Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini informasi data diperoleh dari 60 responden pada karyawan PT Nitto

Materials Indonesia. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berisi tentang karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan lama bekerja dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. Profil Responden

Item	Tipe	Responden	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki - Laki	10	16,7%
	Perempuan	50	83,3%
Usia	< 20 tahun	3	5,0%
	20 - 25 tahun	50	83,3%
	25 - 35 tahun	6	10,0%
	30 - 40 tahun	0	0,0%
	> 40 tahun	1	1,7%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK		
	Sederajat	44	73,3%
	Diploma	0	0,0%
	S1	16	26,7%
	S2	0	0,0%
Lama Bekerja	< 1 tahun	13	21,7%
	1 - 2 tahun	27	45,0%
	3 - 4 tahun	14	23,3%
	> 5 tahun	6	10,0%

Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan data dari 60 responden, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yaitu sebanyak 50 orang (83,3%), sedangkan laki-laki hanya sebanyak 10 orang (16,7%). Dilihat dari kelompok usia, sebagian besar responden berada pada rentang 20–25 tahun, yaitu sebanyak 50 orang (83,3%). Sementara itu, terdapat 3 responden (5%) yang berusia di bawah 20 tahun, dan masing-masing 1 responden (1,7%) yang berusia antara 25–35 tahun serta di atas 40 tahun. Tidak terdapat responden yang berada pada rentang usia 30–40 tahun. Dalam hal pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan SMA/SMK atau sederajat, yaitu sebanyak 44 orang (73,3%). Responden dengan pendidikan S1 berjumlah

16 orang (26,7%), dan tidak terdapat responden dengan latar belakang pendidikan Diploma maupun S2. Dari sisi lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 1–2 tahun, yaitu sebanyak 27 orang (45%). Sebanyak 13 responden (21,7%) memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 tahun, 14 responden (23,3%) telah bekerja selama 3–4 tahun, dan hanya 6 responden (10%) yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun.

c. Teknik Pengumpulan data

Pengambilan sampel melibatkan dari seluruh populasi. Untuk populasi kurang dari 100 subjek, disarankan untuk memasukan semuanya menjadikan studi populasi. Untuk populasi yang lebih besar, 10-15%, 20-25% atau lebih dapat dipilih berdasarkan kemampuan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi sebanyak 60 karyawan dengan menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh. Maka, besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi dijadikan sampel dengan jumlah 60 karyawan.

d. Metode Analisis Data

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan pengukuran data kuantitatif menggunakan perhitungan ilmiah yang berasal dari sample orang orang atau konsumen yang diminta menjawab terhadap sebuah pertanyaan atau pernyataan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan persentasi tanggapan mereka. Penelitian pada dasarnya dilakukan untuk menunjukkan suatu kebenaran atau suatu cara untuk memecahkan masalah pada variabel yang akan diteliti, metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan jawaban atas variabel yang diteliti dengan cara mencari data dan mengolah data yang telah didapat dengan tujuan dan aplikasi tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah variabel dependen dan independent memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, jika nilai Asymp Sig (2-tailed) hasil perhitungan Kolmogrov-smirnov lebih besar $1/2\alpha$ atau 0,05. Hasil uji normalitas ini diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99519402
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.061
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

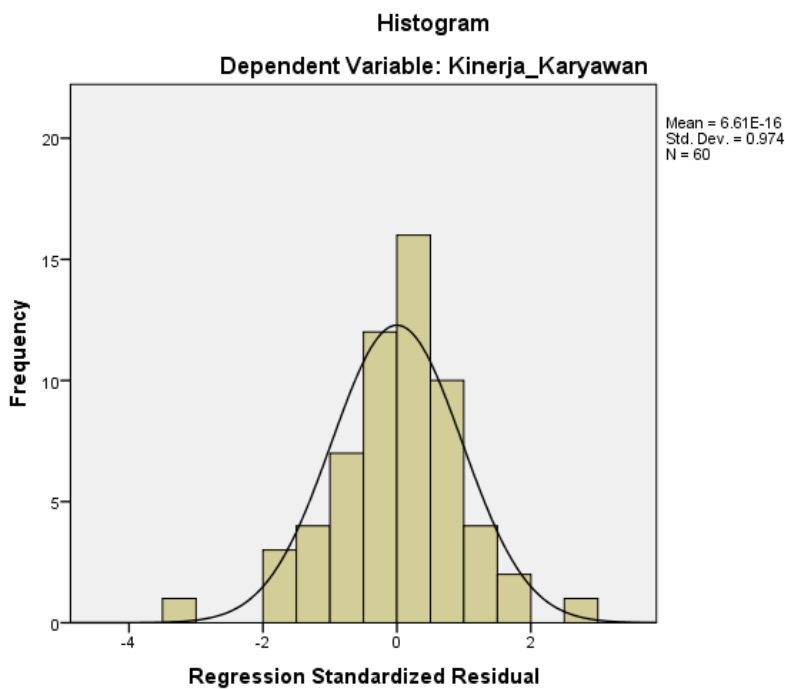
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

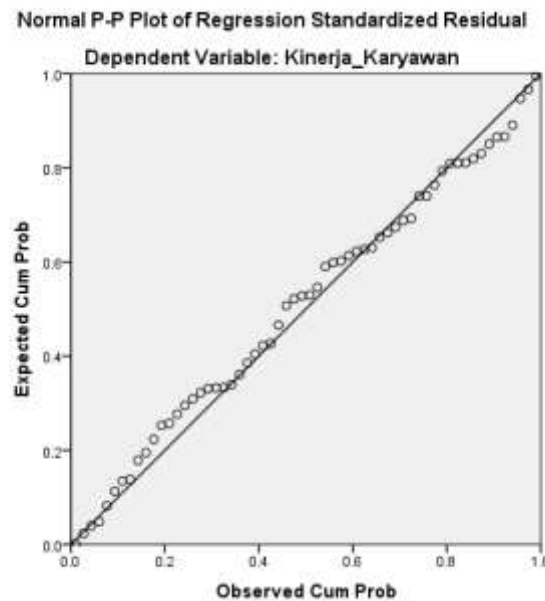
Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Gambar 2. Uji Histogram



Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Gambar 3. Uji P-P Plot of Regression



Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 2 hasil uji normalitas menggunakan *Uji Kolmogorov Smirnov* menunjukkan hasil *Asymp sig residual* sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan distribusi data regresi adalah bernilai normal. Hal ini juga didukung dan *Hasil Uji Histogram* diketahui bahwa grafik membentuk gunung atau lonceng, dan berdasarkan *Grafik P-P Plot Regression* diketahui bahwa sebaran titik titik nilai residual menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen yang dimiliki kemiripan antar variabel dependen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independent akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat. Uji Multikolinearitas juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. (Sujaweni, 2014:183). Uji multikolinearitas merupakan sebuah bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi linier berganda. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Gejala multikolinieritas adalah kolerasi antara variabel independen, jika $VIF < 10$ maka tingkat multikolinieritas dapat ditoleransi. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.302	4.114		2.747	.008		
Gaji	.031	.134	.029	.228	.821	.479	2.086
Lingkungan_Kerja	.390	.176	.417	2.218	.031	.216	4.628
Budaya_Organisasi	.310	.184	.341	1.683	.098	.186	5.386

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

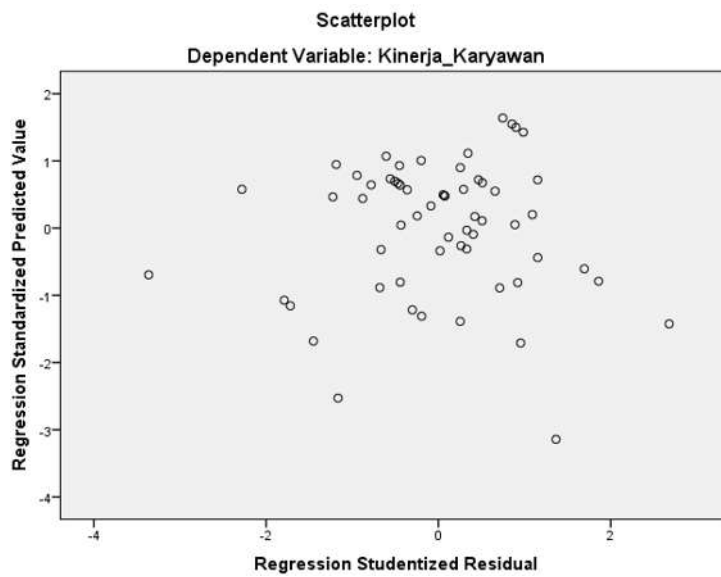
Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF Gaji (X1) = 2,086, Lingkungan Kerja (X2) = 4,628 dan Budaya Organisasi (X3) = 5,386 < 10 dan nilai tolerance > 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terdapat multikolinieritas antar variabel prediktor yang dimasukkan dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut *Homokedasitas* dan jika variasi berbeda maka disebut *Heteroskedastisitas*. Model yang baik adalah tidak terjadi *Heterokedasitas* (Ghozali, 2016). Dengan dasar penelitian jika nilai sig. > 0,05 maka tidak terjadi *Heteroskedastisitas* dan jika nilai sig. < 0,05 maka terjadi *Heteroskedastisitas* Untuk menguji ada tidaknya heterokedasitas dapat digunakan uji park dan metode *grafik scatter plot* sebagai berikut:

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan gambar 4 hasil penelitian menunjukkan titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola yang jelas atau teratur. Dengan demikian bahwa model ini tidak mengalami heterokedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada kolerasi antara pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Uji autokolerasi dilakukan dengan uji *durbin waston* dengan membandingkan nilai *durbin waston* (d) dengan nilai *durbin waston* tabel, yaitu batas atas (du) dan batas bawah (dL) (Ghozali, 2012). Berikut adalah hasil uji autokorelasi:

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.757 ^a	.573	.550	3.074	2.310

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaji

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS (2025)

$$dU = 1,688 \text{ 4} - dL = 2,312$$

Berdasarkan hasil pengujian *Durbin-Watson*, diperoleh nilai *Durbin Watson* sebesar 2,310 sedangkan berdasarkan table *Durbin-Watson* dengan Tingkat signifikasi 0,05 dan dengan jumlah observasi (n) 60 serta jumlah variable bebas (k) adalah 3, maka diperoleh nilai $dL = 1,479$ dan nilai $dU = 1,688$ sehingga nilai $4 - dU = 2,312$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai pengujian *Durbin-Watson* sebesar 2,310 berada diantara nilai dU dan $4 - dU$ ($1,479 < 2,310 < 2,312$) yang menunjukkan bahwa residual random (acak) atau model regresi terbebas dari masalah autokorelasi.

B. Uji Hipotesis

1. Uji T (Uji Parsial)

Dalam pengujian hipotesis yang menggunakan uji dua pihak berlaku ketentuan, bahwa bila nilai t_{hitung} berada pada penerimaan H_0 atau terletak diantara nilai t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian jika t_{hitung} lebih kecil atau sama dengan (\leq) dari harga mutlak jika tidak maka dilihat dari (+) atau (-) nya. Dalam membuat keputusan apakah hipotesis itu terbukti atau tidak, maka harga t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} . Untuk melihat t_{tabel} maka didasarkan pada derajat kebebasan yang besarnya $n-1$ dan taraf kesalahan (α) ditetapkan 5% (Sugiyono, 2017). Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen apakah variabel Gaji (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) benar-benar berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependent nya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Uji t pada penelitian dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu:

$\alpha = 0,05$

$dk = n - k - 1 = 60 - 3 - 1 = 56$ maka $t_{tabel} = 1,672$

Tabel 5. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.302	4.114		2.747	.008
<u>Gaji</u>	.031	.134	.029	.228	.821
<u>Lingkungan Kerja</u>	.390	.176	.417	2.218	.031
<u>Budaya Organisasi</u>	.310	.184	.341	1.683	.098

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 5 hasil uji T maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen :

1. Hasil pengolahan data untuk variabel Gaji (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar $0,228 < t_{tabel}$ sebesar $1,672$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan di PT Nitto Materials Indonesia.
2. Hasil pengolahan data untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar $2,218 > t_{tabel}$ sebesar $1,672$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Nitto Materials Indonesia.
3. Hasil pengolahan data untuk variabel Budaya Organisasi (X_3) diperoleh t_{hitung} sebesar $1,683 > t_{tabel}$ sebesar $1,672$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Nitto Materials Indonesia.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui konstanta dari keseluruhan variabel Gaji (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) apakah benar-benar memiliki pengaruh simultan (bersama-sama). Uji F dalam penelitian ini dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu :

Tabel 6. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	708.883	3	236.294	25.000	.000 ^b
Residual	529.300	56	9.452		
Total	1238.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaji

Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 6 hasil uji F menunjukkan bahwa hasil pengolah data untuk keseluruhan variabel (X_1), (X_2) dan (X_3) diperoleh hasil F_{hitung} sebesar $25,000 > F_{tabel}$ $2,758$.

Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel berpengaruh simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan di PT Nitto Materials Indonesia.

C. Uji Koefisien Determinasi R2

Uji Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan modal dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2013:97). Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Rs2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.550	3.074

a. Predictors: (Constant), Transparansi Penggajian, Gaji, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 7, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R-Square sebesar 0,550 atau 55% variasi nilai Kinerja Karyawan ditentukan oleh peran variabel motivasi kerja, gaji dan transparansi penggajian dan sisanya untuk 45% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT Nitto Materials Indonesia, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaji, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - o Hal ini dibuktikan melalui uji F dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05) dan Fhitung > Ftabel.

2. Secara parsial:
 - o Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 2,218 > t_{tabel} = 1,672$; $sig = 0,031$).
 - o Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan meskipun marginal ($t_{hitung} = 1,683 > t_{tabel} = 1,672$; $sig = 0,098$).
 - o Gaji tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 0,228 < t_{tabel} = 1,672$; $sig = 0,821$).
3. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,550, menunjukkan bahwa 55% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara 45% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Nuryanti, E., & Wahyudi, S. (2019). Pengaruh Keadilan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur dan Jawa Tengah). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 67(2), 115-121.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Damayanti, S. E., & Sumiyati, S. (2020). Analisis Pengaruh Keadilan Gaji, Transparansi Gaji, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 28(1), 14-24.
- Prasetyo, A. D., & Lestari, A. S. (2017). Pengaruh Transparansi Gaji dan Keadilan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ di Kota Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 76-87.
- Mulyani, R., & Pratama, A. (2020). Peran Transparansi Gaji dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(2), 168-177.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

- Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
<http://journal.admi.or.id/index.php/JAMAN/article/view/181>
- Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Ata Intenasional Industri. *Kinerja*, 4(1), 15–31. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1660>
- Gunawan, A., & Sutrisna, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 1–6.
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Kesuma, R., Utama, A. M., Ekonomi, F., Medan, U., Ilmiah, M., Mandiri, P., & Prestasi, B. (2015). 2.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2), 49–61.
<https://doi.org/10.47313/oikonomia.v13i2.505>
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*, 4(2), 838–848.
- SUDARNAYA, I. K., & MARGARETA, N. N. R. (2023). Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja Dan Program Pelayanan Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Di Pt. Balian Media Online Nusantara. *Ganec Swara*, 17(4), 1357.
<https://doi.org/10.35327/gara.v17i4.617>