

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI CINA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PADA BEBERAPA BADAN USAHA DI LAMPUNG

Andy Fitriyadi Dharma Tilaar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gentiaras Lampung

ABSTRACT

One of theory that become a background of this research is performance that influenced by the Chinese culture organization and compensation. This problem is being attractive since many business competitions have been won by Chinese descent. It makes a negative polemic; polemic that caused by business style and tricks which sometimes unreasonable but happened.

Chinese culture organization is not a theory that having the real quality but uniqueness, it caused by the increasing performance not only because of compensation but also awareness of relation and cooperation. This is proven by the number of Chinese cultural organization relation effect and the compensation on performance as 89.6 %, this is confirmed by the number of the Chinese cultural organization constant effect as 1.457 towards others free variable that is 0.337.

Keywords: *Chinese Culture Organization, compensation, performance*

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Salah satu bentuk fenomena hubungan antara badan usaha yaitu hubungan usaha gaya Cina. Fenomena hubungan usaha gaya Cina memiliki bentuk khas tersendiri, mewarnai banyak hubungan bisnis, khususnya di Asia Tenggara dan diduga dapat meningkatkan daya saing. Daya saing ini meningkat karena budaya organisasi Cina memupuk kewirausahaan pada setiap bagiannya. Kewirausahaan ini sesuai dengan yang dinyatakan Swastha (1997, hal. 22 dan 23), yaitu *“Untuk meningkatkan produktivitas, orang tidak cukup hanya dengan bekerja keras, tetapi juga memerlukan peralatan dan metode kerja yang lebih baik. Di samping itu juga diperlukan peningkatkan investasi, riset dan pengembangan, dan teknik-teknik manajemen yang lebih maju.”*

Budaya organisasi Cina memiliki bermacam-macam aspek seperti penggunaan istilah *“Thzing Chai”* atau dalam bahasa Indonesia kurang lebih berarti *“Ya sudahlah”* atau *“Tidak apa-apa”*, yang membudaya di dalam hubungan industrial dalam bentuk pemotongan harga (diskon), dan bonus. Budaya Cina pada organisasi bernuansa judi dan terjadi akibat kebiasaan masyarakat Cina pedagang yang identik dengan masyarakat yang suka berjudi. Tidak kita pungkiri bahwa berbisnis dan berjudi pada dasarnya serupa sebab keyakinan berhasil dalam berbisnis ibarat permainan keping mata uang keberuntungan atau sebaliknya. Perbedaannya adalah berbisnis bukanlah berjudi yang sifatnya sia-sia tetapi penuh perhitungan, pengkajian, dan angan-angan kesuksesan.

Pengkajian fenomena budaya organisasi Cina akan menggunakan beberapa teori ilmiah bidang ekonomi dalam konsentrasi sumber daya manusia untuk data kualitatif. Pengkajian juga menggunakan data sekunder yang ada pada badan usaha guna memperkuat hasil pengkajian. Selain itu pengkajian juga akan menggunakan statistika untuk analisis kuantitatif, guna memperkuat hasil analisis pada model. Sehingga hasil yang didapat diharapkan sempurna tanpa menyalahi aturan yang ada dan berlaku.

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana tanggapan pegawai terhadap Budaya Organisasi Cina dan kompensasi serta kinerja pegawai?

2. Bagaimana Budaya Organisasi Cina dan Kompensasi yang diberikan oleh badan usaha memberikan pengaruh pada kinerja?
3. Apakah Budaya Organisasi Cina memiliki pengaruh yang lebih besar dari Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi Cina

Pada penelitian ini konsep Budaya Organisasi Cina dinalar sebagai suatu sekolah perilaku yang juga disebut *leadership*, *human relations*, atau *behavioral sciences school of management*, yang telah menjadi populer pada tahun 1950-an. Sekolah ini memusatkan perhatian pada aspek kemanusiaan dari manajemen dan menekankan kebutuhan bagi para manajer untuk memahami manusia. Para manajer perlu mengetahui bagaimana memotivasi bawahan yang mereka pimpin. Sekolah perilaku tersebut menarik beberapa disiplin seperti psikologi dan sosiologi sebagai bagian dari latar belakang pendidikan manajer (Swastha, 1997). Budaya Organisasi Cina sangat memperhatikan hubungan motif sosial menurut Atkinson (Martaniah, 1984) menganggap motif social sebagai suatu disposisi laten yang berusaha dengan kuat untuk menuju ke tujuan tertentu; tujuan itu dapat berupa prestasi, afiliasi, ataupun kekuasaan. Motivasi adalah keadaan individu yang terangsang yang terjadi jika suatu motif social telah dihubungkan dengan suatu pengharapan yang sesuai, misalnya saja jika suatu perbuatan akan dapat mencapai tujuan motif social yang bersangkutan.

Heckhausen (Martaniah, 1984) menyatakan bahwa apa yang disebut oleh Atkinson sebagai motif social, disebutnya motif potensial; sedangkan yang disebut oleh Atkinson dengan motivasi, dinamakannya dengan motivasi actual. Selanjutnya Heckhausen menerangkan bahwa motif potensial adalah suatu keadaan normal yang menentukan bagaimana suatu kategori situasi hidup tertentu harus dibentuk supaya dapat memberi pemuasan. Motivasi actual (Aroused motive) terdiri dari pengharapan yang menghubungkan keadaan sekarang dengan keadaan yang akan datang. Heckhausen juga mengatakan bahwa motif merupakan konstruksi yang mengandung suatu kategori kejadian tertentu, yang isinya homogen, yang terjadinya atau adanya dapat mempengaruhi secara positif atau negatif nilai-nilai atau kepercayaan seseorang. Jadi Heckhausen menganggap motif sebagai disposisi nilai seseorang, yang kalau telah terbentuk secara relative dapat bertahan, meskipun masih ada kemungkinan untuk dimodifikasi. Adapun proses motivasi adalah interaksi antara motif dan aspek-aspek situasi yang diamati yang relevan dengan motif yang bersangkutan.

Teevan dan Smith (Martaniah, 1984) menyatakan bahwa motivasi adalah konstruksi yang mengaktifkan perilaku, sedangkan komponen yang lebih spesifik dari motivasi yang berhubungan dengan tipe perilaku yang tertentu disebutnya motif sosial. Motif sosial mempunyai dua fungsi, yaitu memberi daya untuk bergerak atau berfungsi menggerakkan perilaku dan fungsi kedua adalah mengarahkan perilaku. Teori-teori terulas tersebut menjelaskan bahwa Budaya Organisasi Cina memiliki gaya yang berbeda. Dalam bukunya Krauze (2003) mengemukakan bahwa kesuksesan Budaya Organisasi Cina menggunakan fungsi yang dirumuskan sebagai berikut: Kaizen + Inovasi Teknologi = Budaya Organisasi Cina

Kaizen adalah sebuah istilah dalam bahasa Jepang yang berarti peningkatan yang selalu ada yang melibatkan semua orang, selain itu juga filsafat Cina yang berbunyi "Kualitas mulai dari pelatihan dan berakhir dengan pelatihan". Mangkunegara, (2003) memperkuat fungsi tersebut dengan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yang terstruktur. Stoner, (1996) melengkapi model ini disebabkan teori – teori pendukung tersebut menjadi *organization culture* pada Budaya Organisasi Cina yang merupakan ciri khas suatu system yang berbeda.

2.2 Kompensasi

Konsep kompensasi menurut Yee Yeung (2002) memiliki dua bentuk yaitu Finansial dan Nonfinansial. Beberapa hal yang mempengaruhi besaran kompensasi adalah faktor financial, fisik, social, dan psikologis (As'ad, 1987).

1. Faktor finansial, merupakan factor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi.
2. Faktor fisik, merupakan factor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan aktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan dan usia.
3. Faktor sosial, merupakan factor yang berhubungan dengan interaksi social baik dengan sesama karyawan, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya
4. Faktor psikologis, merupakan factor yang berhubungan dengan kejiwaan karywan yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2002), faktor yang mempengaruhi Besaran kompensasi dapat digolongkan menjadi dua factor yaitu factor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor dalam diri karyawan, yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social dan hubungan kerja.

Teori kompensasi dikembangkan oleh Adam, meliputi komponen input, outcome, comparison person, dan equity-in-equity. Wexley dan Yukl (1984) mengemukakan bahwa input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya: pendidikan, pengalaman, keterampilan, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja. Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Misal upah, keuntungan tambahan, status symbol, Pengenalan kembali (recognition), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Comparison person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome karyawan lain (comparison person). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan setara (equity) maka karyawan tersebut akan merasa puas. Tetapi apabila terjadi ketidaksetaraan (inequity) dapat menyebabkan dua kemungkinan yaitu over compensation inequity (ketidaksetaraan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya under comparison inequity (ketidaksetaraan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding atau comparison person)

2.3 Kinerja

Konsep ini merupakan variable dependen atau tidak bebas dan merupakan tujuan dari apa yang diharapkan dan beberapa teori pendukung digunakan untuk konsep ini adalah teori tentang kepuasan As'ad (1987) dalam bukunya Psikologi Industri mengutip pengertian kinerja menurut Blum, Wexley dan Yukl serta Tiffin. Blum (1956) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil dari sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap factor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan social individual di luar kerja dan kompensasi. Wexley dan Yukl (1984) mengemukakan bahwa kinerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Tiffin pada tahun 1958 berpendapat bahwa kinerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dengan sesama karyawan. Greenberg

dan Baron (1997) menyatakan bahwa kinerja adalah reaksi kognitif, afektif, dan penilaian orang terhadap pekerjaannya. Kondisi ini terjadi akibat kinerja yang tinggi diakibatkan adanya kepuasan yang maksimum dalam hal ini kepuasan akan kompensasi yang diberikan dan budaya organisasi Cina yang mendukung kinerja.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah penelitian verifikatif dan inferensial. Bersifat verifikatif karena bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan. Bersifat inferensial karena penelitian ini tidak hanya sekedar melukiskan, namun dari data yang diperoleh akan ditarik suatu kesimpulan umum yang diharapkan akan dapat menjadi dasar deduksi untuk menghadapi persoalan atau tindakan praktis sesuai topik yang dibahas. Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif. Metode ini dipilih karena arah penelitian lebih tepat untuk menjelaskan suatu data pada waktu mendatang. Selain itu, penelitian ini menyangkut pengumpulan data untuk menguji hipotesa atau menjawab pertanyaan sehubungan dengan kedudukan subyek pada penyelidikan sekarang.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Data diperoleh dengan batasan satuan pengamatan berupa pegawai Badan Usaha di Lampung dan satuan analisis berupa Badan Usaha di Lampung.

1. Metode Langsung dengan Angket
2. Metode Tidak Langsung (Data Perusahaan)

3.3 Populasi dan Teknik sampling

1. Populasi

Populasi adalah seluruh individu atau unit yang menjadi subyek dalam penelitian. Mengacu pada pengertian tersebut maka populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai pada badan usaha yang hendak diteliti.

2. Sampel

Jumlah sample yang diambil Berkaitan dengan sample yang diambil. Metode pengambilan sample juga akan menentukan apakah sample yang terpilih tersebut dapat mewakili populasi atau tidak, oleh karena itu digunakan metode *Stratified Simple Random Sampling* dengan maksud memberikan kesempatan pada setiap bagian dari populasi untuk didapatkan datanya.

3.3 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh lalu dianalisis atas dasar masalah yang akan diteliti, sumber sumber data yang tersedia, serta tingkat pengetahuan yang diinginkan, maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kualitatif dengan tujuan menemukan gambaran jelas dari suatu fenomena yang terjadi.

1. Variabel Penelitian

Dimana :Y = Kinerja; X1 = Budaya Organisasi Cina; X2 = Kompensasi

Dalam Pengukuran akan digunakan skala dengan 5 kontinum dari Likert (*Likert Scale*)

2. Uji Validitas

Untuk itu digunakan analisis statistik korelasi *product moment* (Supramono, 1993) sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{[n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2] \cdot [n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi

X = variabel kesejahteraan karyawan (variabel bebas)

Y = variabel disiplin kerja karyawan (variabel terikat)

X^2 = hasil perkalian kuadrat dari nilai skor angket kesejahteraan

Y^2 = hasil perkalian kuadrat dari nilai skor angket disiplin kerja

3. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk menghitung reabilitas adalah Alpha Cronbach. Teknik Alpha Cronbach digunakan untuk menghitung reabilitas alat pengukur pada kuesioner yang memiliki skala rentang nilai dalam pernyataannya 1 – 3, 1 – 5, 1 – 7, (Supramono, 1993) rumus perhitungannya adalah:

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)}$$

Dimana :

α = Koefisien alpha

k = jumlah item valid

r = mean korelasi antar butir

1 = bilangan konstan

4. Uji Normalitas

Metode ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak.

5. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk memperlihatkan apakah dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi-populasi memiliki variasi yang sama atau tidak.

6. Uji Linearitas

Uji ini untuk mencari hubungan setiap variabel bebas dan variabel terikat pada taraf signifikansi linearitas regresi variabel bebas (X) secara sendiri atas variabel terikat (Y). Hubungan linier antar variabel dapat dilihat pada persamaan regresi yang dihasilkan Untuk menguji hipotesis yang diajukan akan digunakan uji t (t – test), pada tingkat kepercayaan sebesar =95% dengan level of signifikan/tingkat nyata = 0,5% (α) = 10%. Untuk uji menggunakan probabilitas dinyatakan dengan: Jika t hitung $>$ t table, maka menolak H_0 dan menerima H_a .

Untuk menguji hipotesis yang ditunjukkan akan digunakan uji F (F – test), pada tingkat kepercayaan sebesar = 95% dengan level of significant/tingkat nyata = 5% (α) = 5%, serta dengan derajat kebebasan $df = n - k = 3$, $df = k - 1 = 1$ Keputusan yang akan diambil adalah sebagai berikut :

Jika F hitung $>$ F tabel, maka menolak H_0 dan menerima H_a ,

4. ANALISIS DATA

4.1 Uji Validitas

Dengan nilai r – hitung positif dan lebih besar daripada r – tabel seperti tampak dalam tabel 1 untuk semua butir pertanyaan dalam variabel Budaya Organisasi Cina (X_1), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi Cina dinyatakan valid.

Tabel 1. Validitas Variabel Budaya Organisasi Cina

Nomor Pernyataan	Total Korelasi	Nilai r - tabel	Nomor Pernyataan	Total Korelasi	Nilai r - tabel
B1	0.467	0.098	B11	0.261	0.098
B2	0.445	0.098	B12	0.302	0.098
B3	0.261	0.098	B13	0.318	0.098
B4	0.268	0.098	B14	0.377	0.098
B5	0.178	0.098	B15	0.176	0.098
B6	0.483	0.098	B16	0.295	0.098
B7	0.321	0.098	B17	0.454	0.098
B8	0.528	0.098	B18	0.315	0.098
B9	0.218	0.098	B19	0.412	0.098
B10	0.527	0.098	B20	0.439	0.098
N = 404					

Dengan nilai r – hitung positif dan lebih besar daripada r – tabel seperti tampak dalam tabel 2 untuk semua butir pertanyaan dalam variabel Kompensasi (X2), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 2. Validitas Variabel Kompensasi

Nomor Pernyataan	Total Korelasi	Nilai r - tabel	Nomor Pernyataan	Total Korelasi	Nilai r - tabel
B1	0.378	0.098	B11	0.314	0.098
B2	0.492	0.098	B12	0.471	0.098
B3	0.526	0.098	B13	0.580	0.098
B4	0.196	0.098	B14	0.314	0.098
B5	0.410	0.098	B15	0.262	0.098
B6	0.536	0.098	B16	0.181	0.098
B7	0.357	0.098	B17	0.196	0.098
B8	0.357	0.098	B18	0.186	0.098
B9	0.342	0.098	B19	0.328	0.098
B10	0.211	0.098	B20	0.392	0.098
N = 404					

Sumber data : Perhitungan SPSS pada Data Primer Terlampir

Dengan nilai r – hitung positif dan lebih besar daripada r – tabel seperti tampak dalam tabel 3 untuk semua butir pertanyaan dalam variabel Kinerja (Y), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Kinerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Validitas Variabel Kinerja

Nomor Pernyataan	Total Korelasi	Nilai r - tabel	Nomor Pernyataan	Total Korelasi	Nilai r - tabel
B1	0.353	0.098	B11	0.512	0.098
B2	0.158	0.098	B12	0.338	0.098
B3	0.376	0.098	B13	0.755	0.098
B4	0.417	0.098	B14	0.32	0.098
B5	0.627	0.098	B15	0.237	0.098
B6	0.724	0.098	B16	0.226	0.098
B7	0.732	0.098	B17	0.288	0.098
B8	0.526	0.098	B18	0.195	0.098
B9	0.412	0.098	B19	0.499	0.098
B10	0.824	0.098	B20	0.624	0.098
N = 404					

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reabilitas Pada Variabel

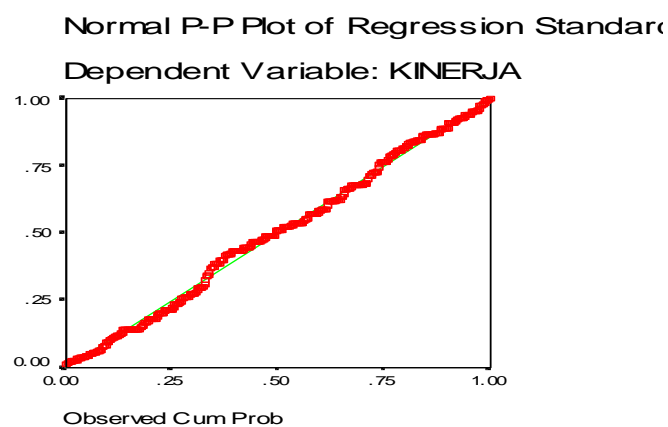
Variabel	Alpha	Butir	Responden
Budaya Organisasi Cina	0.6170	20	404
Kompensasi	0.6696	20	404
Kinerja	0.7365	20	404

Pada tabel diketahui bahwa nilai Alfa lebih besar dari 0.5 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabilitasnya sedang

4.3 Analisis Regresi Berganda

1. Uji Normalitas

Dengan menggunakan program SPSS, uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik normalitas, sebagai berikut:

Gambar 1 Grafik Normalitas

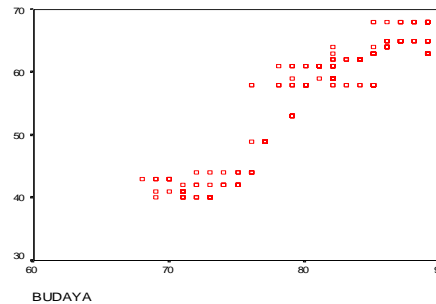
Pola penyebaran yang terjadi berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Ini berarti bahwa model regresi dalam penelitian ini sudah memenuhi asumsi normalitas, yaitu variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai distribusi yang normal.

2. Uji Linieritas

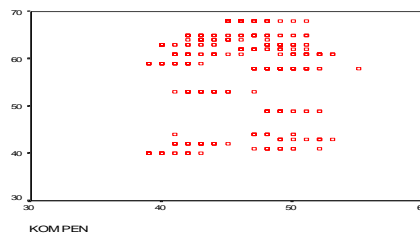
Berdasarkan data penelitian hasil uji linieritas dapat diperoleh dari hasil olahan regresi berganda pada hasil perhitungan SPSS diketahui bahwa nilai F signifikansi adalah $0.000 < 0.05$ yaitu pada tingkat signifikansi 95% sebagaimana pada lampiran. Dengan demikian maka H_0 ditolak, berarti koefisien regresi signifikan dan menerima asumsi linieritas.

a. Uji Homogenitas

Gambar 2. Grafik Scatterplot Antara Budaya Organisasi Cina dan Kinerja



Gambar 3. Grafik Scatterplot Antara Kompensasi dan Kinerja



Berdasarkan gambar grafik di atas, diketahuin bahwa penyebaran nilai-nilai perbandingan tersebut tidak membentuk pola tertentu sehingga keadaan homogenitas dapat terpenuhi. Secara rinci hasil perhitungan analisis statistik data dijelaskan sebagai berikut:

Model persamaan regresi untuk fungsi ini adalah :

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- X_1 = Budaya Organisasi Cina
- X_2 = Kompensasi
- α = konstanta
- B_1, B_2, B_3 = koefisien regresi

Hasil dari pengolahan data dengan program SPSS diperoleh model regresi linier sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Y &= -0,77.048 + 1,457X_1 + 0,337X_2 \\ t_{\text{hitung}} &= (-27,891) \quad (58,466) \quad (8.826) \\ R^2 &= 0,896 \\ F &= 1724.689 \text{ (Prob.sig = 0,000)} \\ N &= 404 \end{aligned}$$

Dari hasil regresi yang telah didapat, maka akan dilakukan pengujian secara statistik untuk mengetahui tingkat signifikansi dari model yang dapat, yaitu dengan uji determinasi (R^2), dan uji 1.

3. Uji Statistik

Dari hasil perhitungan, koefisien determinasi (R^2) relatif tinggi yaitu sebesar 0,896. Berarti bahwa 89,6% (persen) dari variasi perubahan Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya, yaitu Budaya Organisasi Cina dan Kompensasi. Sedangkan 10,4% (persen) sisanya adalah pengaruh dari variabel atau faktor-faktor lain diluar model.

Uji t dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Dan hasil estimasi dapat kita lihat bahwa nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi Cina (X1) sebesar 58.466 (Prob.sig. = 0,000). Sedangkan untuk variabel Kompensasi (X2) diperoleh t hitung sebesar 8.826 (Prob.sig. = 0,000). Pada t table dengan tingkat signifikansi 95% (persen) ($\alpha = 5\%$ (persen)) diperoleh nilai sebesar 1.960 dengan df = 401. Berdasarkan nilai-nilai tersebut diketahui bahwa t-hitung > t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien masing masing variabel bebas adalah penting secara statistik pengaruhnya terhadap variabel tak bebasnya atau dengan kata lain bahwa Budaya Organisasi Cina dan Kompensasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja.

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Interpretasi dari hasil regresi linier berganda pada variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja adalah variabel-variabel bebas yaitu Budaya Organisasi Cina (X₁) dan Kompensasi (X₂) menyebabkan kenaikan meningkat Selain itu juga data perhitungan persentase menunjukkan bahwa adanya keunikan tersendiri dari Budaya Organisasi Cina yang diterapkan.

5.2 Saran

1. Badan usaha yang menggunakan Budaya Organisasi Cina untuk lebih kreatif lagi dalam memberikan kompensasi.
2. Budaya Organisasi Cina yang memiliki nilai lebih dalam penelitian ini haruslah lebih terbuka dan lebih sigap dikarenakan masih ada 10,4 % faktor-faktor diluar model yang berpengaruh dan dapat mengancam keutuhan suatu badan usaha. Sebagai contoh adalah melakukan observasi secara intensif tentang keadaan karyawan dalam tugasnya masing-masing.
3. Kemajuan badan usaha dengan menggunakan Budaya Organisasi Cina memiliki nilai positif dimata karyawan karena dari hasil olahan data didapatkan nilai yang cukup besar yaitu 1.457, oleh sebab itu sudah selayaknya system informasi manajemen badan usaha memelihara keadaan ini guna pengembangan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (1987). *Prosedur penelitian : Pendekatan Pratik*. Ed.3. Jakarta: Bina Aksara.
- As'ad, M. 1987. *Psikologi industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Asnawi, S. 2002. *Teori motivasi (dalam pendekatan psikologi industri dan organisasi)*. Jakarta. Studia Press.
- Cravens, D.W. 1997. *Strategic Marketing*. 5th ed. McGraw-Hill Companies, Inc. (III). p : 99
- David, F.R. 1997. *Strategic Management*. 6th ed. Prentice – Hall International. New Jersey. p : 9 – 10.
- George, D & Mallery, P. 1995. *SPSS/PC – Step by Step a Simple Guide and Reference*. Belenot : Wods Worbb Publishing Company.
- Greenberg, J & Baron, R. 1997. *Behavior in Organizations*. New Jersey :Prentice Hall International, Inc.
- Gulo, Y. dan Supramono. 1989. *Desain Penelitian*. Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Satya Wacana. Salatiga.
- Handoko, H. 1997. *Manajemen*. ed. 2. BPFE. Yogyakarta. hal. 86 – 93.

- Harijono, 2000 Peramalan Bisnis. PT. Gramedia Pustaka Umum Jakarta
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara
- Ihalauw, J.J.O.I. 1996. Bangunan Teori. Universitas Kristen Satya Wacana. Salatiga. p : 27-32
- Kotler, P. 1997. Manajemen Pemasaran. terj. jil. 1. PT Prenhallindo. Jakarta. hal. 61, 72, 75, 257-259 .
- Kartajaya, H. 2001. *Creating Value Business*. Prosiding Seminar Pemasaran. Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Satya Wacana. Salatiga.
- Kartajaya, H. 2005. *Mark Plus on Strategy*. 4th ed PT. Gramedia Pustaka Umum Jakarta
- Krause. Dr. Donald G. 2003. *The War of Market: Dealing Better with Market Share Competition*. 1th ed. Millenium Publishing. P.91
- Mangkunegara, AAA. 2003. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia . PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Martaniah, M. 1984. Motif sosial remaja suku jawa dan keturunan cina di beberapa SMA Yogyakarta. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Mathis, Robert L and Johnson, Yon H. 2000. *Human Resource Management*. 9nd ed. Prentice - Hall International Editions. London. P.254-267
- Mintzberg, H., and J.B. Quinn. 1991. *The Strategy Process : Concepts, Contexts,Cases*. 2nd ed. Prentice - Hall International Editions. London. p : 5.
- Nanga, M. 2001. Makroekonomi Teori, Masalah dan Kebijakan. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. hal 302
- Nazir, M. 1985. Metode Penelitian. Ghalia. Jakarta.
- Porter, M. E. 1980. *Competitive Strategy : Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. The Free Press. New York. p : 3 – 33.
- Robbin. Stephen. 1996. “*Organizational Behavioral: Concept, Controversies, and Applications*”. Prentice Hall International Inc. San Diego.
- Swastha, B. dan I. Sukotjo. 1997. Pengantar Bisnis Modern. Ed. 3. Liberty. Yogyakarta. hal. 22,23,88-89.
- Supramono, SE. 1993 Statistika, Ed. 1. Andi Offset. Yogyakarta
- Sukirno, Sadono. 2002. Pengantar Teori Mikroekonomi, Ed. 17. PT. Raja Grafindo. Jakarta. Hal. 11
- Yee Yeung, N.T. 2002. *Relationship Social Motive & Job Satisfaction Hong Kong Institute*. Jurnal of Organizational Behavior.
- Yukl, G & Wexley, K. 1984. *Organizational Behavior & Personnel Psychology*. Illinois : Home Wood.
- Zimbardo. Philip G. 1979. *Essential of Psychology and Live* 10nd ed London: Scott, Foresman and company