

# **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI MELALUI BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM**

**Abdul Hamid**

## **Abstrak**

Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi terhadap produktivitas pegawai melalui budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan metode kuantitatif, melalui survey yang kemudian diolah dengan teknik analisis regresi linear sederhana dan berganda. Instrumen yang digunakan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pejabat dan pegawai dilingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum dan HAM. Tesis ini menggunakan program SPSS 23. Dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak adalah 68 orang responden.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) baik secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Pegawai ( $Y$ ) Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum dan HAM. Variansi produktivitas pegawai paling dominan dipengaruhi secara langsung melalui komitmen organisasi sebesar 16,97%. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel Kompensasi melalui Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap variabel Produktivitas Pegawai adalah 12,31%.

Berdasarkan Penelitian tersebut, dapat disimpulkan hipotesis menyatakan bahwa adanya pengaruh yang baik dan signifikan. Berdasarkan kesimpulan tersebut disarankan kepada manajemen atau organisasi untuk memberikan perhatian yang tepat pada komitmen, dengan suasana dan komitmen organisasi yang baik diharapkan akan meningkatkan produktivitas pegawai secara optimal.

**Kata kunci** : produktivitas pegawai, kompensasi, budaya organisasi, komitmen organisasi

# **THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY WITH CULTURAL ORGANIZATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM**

**Abdul Hamid**

## **Abstract**

The Purpose of the study was to determine the effect of direct and indirect effect of compensation to employee productivity through organizational culture and organizational commitment based on quantitative methods, through a survey which is then processed by using simple linear regression and multiple analysis. The instrument used are questionnaires distributed to officers and employees in the environment Inspectorate General of the Ministry of Law and human rights. This thesis used SPSS 23. The number of samples selected was 68 respondents.

The result of the research are compensation ( $X_1$ ), Cultural Organization ( $X_2$ ), and Organizational Commitment ( $X_3$ ), either directly or indirectly has a significant influence on employee productivity variable (Y) within the Inspectorate General of the Ministry of Justice and Human Rights. The most dominant variance in employee productivity is directly affected by the organization's commitment amounted to 16.97%. The amount of variable compensation indirect effect through Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Productivity variable is 12.31%.

Based on the result of the research, it can be concluded that the stated hypothesis are significant and well revealed. Base on this conclusion it is suggested for management to provide proper attention on commitment by making the atmosphere well established and fulfilling all organizational commitment since these are expected to meet the optimal productivity of employees.

**Keywords** : employee productivity, compensation, organizational culture, organizational commitment