

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ESTA GROUP JAYA DI MANADO***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, LEADERSHIP STYLE, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ESTA GROUP JAYA IN MANADO*

Oleh:

**Giovanni Reinaldo Tampi<sup>1</sup>****Rosalina A. M. Koleangan<sup>2</sup>****Jacky S. B. Sumarauw<sup>3</sup>**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1gtampi72@gmail.com](mailto:gtampi72@gmail.com)[2rosalinakoleangan@unsrat.ac.id](mailto:rosalinakoleangan@unsrat.ac.id)[3jsb.sumarauw@unsrat.ac.id](mailto:jsb.sumarauw@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan kekuatan dalam keberhasilan suatu organisasi, sehingga sumber daya yang berkualitas diperlukan kemauan dan kemampuan untuk mengubah dan berkembang seiring dengan tuntutan jaman dan perubahan yang harus dihadapi. Sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan keberlangsungan sebuah perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena faktor sumber daya manusia dalam hal kualitasnya akan menentukan kualitas organisasi tersebut yang nantinya berpengaruh pada kelangsungan hidupnya. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Esta Group Jaya Di Manado baik secara parsial maupun simultan. Metode analisis yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan namun secara parsial budaya organisasi dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya untuk PT. Esta Group Jaya Di Manado agar lebih memperhatikan pemberian kompensasi di dalam perusahaannya

**Kata Kunci:** budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kinerja karyawan

**Abstract:** Human resources are the strength in the success of an organization, so that quality resources are required will and ability to change and develop along with the demands of the times and changes that must be faced. Human resources have a control factor that can determine the sustainability of a company. It can be said that because human resource factors in terms of quality will determine the quality of the organization which will affect its survival. This study aims to examine the influence of organizational culture variables, leadership style, and compensation on the performance of employees of PT. Esta Group Jaya In Manado both partially and simultaneously. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneously organizational culture, leadership style, and compensation had a significant effect, but partially organizational culture and leadership style did not affect employee performance. Preferably for PT. Esta Group Jaya In Manado to pay more attention to the application compensation within the company.

**Keywords:** organizational culture, leadership style, compensation, employee performance

### Latar Belakang

Perkembangan dalam dunia perusahaan di era globalisasi sekarang sangatlah cepat baik dari persaingannya antar perusahaan, atau pun persaingan antar negara. Dimana masing-masing saling mengembangkan perusahaan ke tingkat yang lebih kuat dalam persaingan yang ada sekarang. Dalam membangun sebuah organisasi perusahaan tentunya dibutuhkan aset paling penting dalam sebuah perusahaan yaitu Sumber daya manusia, atau yang biasa kita ketahui dengan karyawan.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan dalam keberhasilan suatu organisasi, sehingga sumber daya yang berkualitas diperlukan kemauan dan kemampuan untuk mengubah dan berkembang seiring dengan tuntutan jaman dan perubahan yang harus dihadapi. Sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan keberlangsungan sebuah perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena faktor sumber daya manusia dalam hal kualitasnya akan menentukan kualitas organisasi tersebut yang nantinya berpengaruh pada kelangsungan hidupnya.

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi syarat, salah satunya dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya, agar lebih mampu dan terampil dalam bekerja. Kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan dapat membuat tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi tidak dapat tercapai bila karyawannya tidak memiliki kinerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja adalah konsep multikomponen dan pada tingkat fundamental seseorang dapat membedakan aspek proses kinerja, yaitu, keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan. Saat ini, pentingnya kinerja karyawan untuk keberhasilan organisasi tidak dapat diletakkan. Karyawan adalah modal manusia organisasi dan kinerja mereka merupakan indikator kunci bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan adalah salah satu konstruksi terpenting dalam psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

PT. Esta Group Jaya merupakan perusahaan yang bergerak bidang jasa konstruksi pembangunan yang dimana berusaha terus memberikan inovasi dalam kebijakan dan program-programnya untuk terus meningkatkan kinerja perusahaan. Karena alasan inilah PT. Esta Group Jaya menaruh perhatian pada sumber daya manusianya dengan memberikan berbagai program dan kebijakan dalam bentuk pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi untuk dapat memperbaiki dan bahkan meningkatkan kinerja seluruh karyawannya. Masalah kinerja ini bukanlah hal yang sepele, karena tuntutan target dari pemilik perusahaan yang setiap tahun terus meningkat membuat perusahaan harus bekerja lebih keras dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis ingin mengangkat penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Esta Group Jaya di Manado”**

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Group Jaya di Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Group Jaya di Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Group Jaya di Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Group Jaya di Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan-tantangan dimasa depan (Mathis & Jackson, 2017).

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi. (Rivai dan Sagala, 2010:45) menyatakan bahwa "*Leadership is the activity of influencing exercised to strive willingly for group objectives*" (Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok), dapat diartikan bahwa kepemimpinan itu adalah merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan (Simamora dan Hendry, 2015:94).

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, (Hasibuan 2015:118).

### **Kinerja Karyawan**

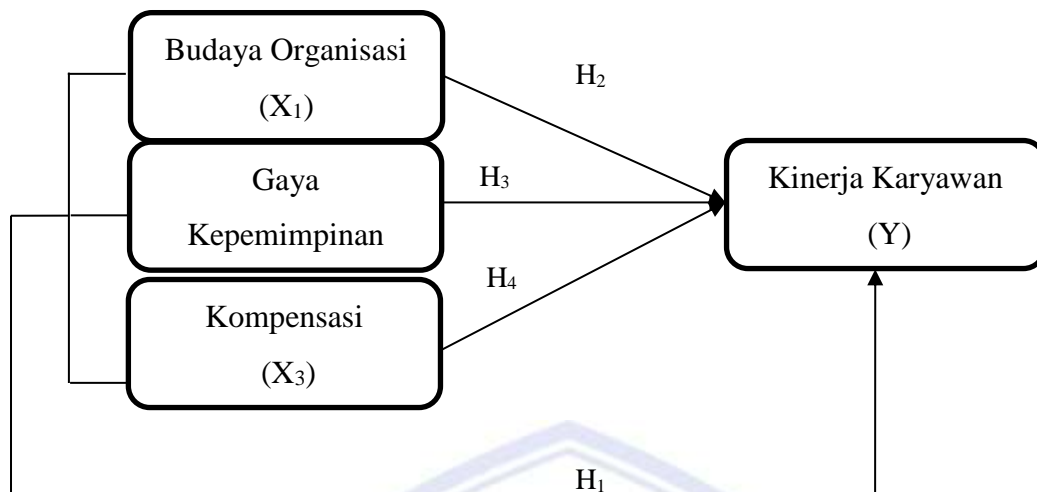
Sedangkan menurut Bangun, (2012:231) Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*Job standart*).

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Pasaribu (2014) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya organisasi, perencanaan karir, motivasi dan kinerja karyawan di PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) di Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode survei deskriptif-eksplanatif dengan ukuran sampel 367 karyawan yang dipilih menggunakan teknik stratified random sampling dari populasi target 4409 karyawan. Melalui model pengaruh analisis jalur yang terdiri dari hubungan kausal antar variabel, ditemukan bahwa budaya organisasi rendah, perencanaan karir direncanakan dengan baik, sedangkan motivasi kerja dan kinerja karyawan rendah. Selain itu, budaya organisasi dipengaruhi positif oleh perencanaan karir, perencanaan karir dipengaruhi positif oleh motivasi kerja dan kinerja karyawan, dan akhirnya budaya organisasi dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja dan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui perencanaan karir.

Penelitian Amanda, Budiwibowo, dan Amah, (2017) Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun dengan jumlah sampel sebanyak 102 karyawan dengan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun karena budaya organisasi yang baik dapat menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan peningkatan kinerja dan mendapatkan hasil yang maksimal. Perusahaan dapat menciptakan iklim budaya organisasi yang baik dan positif dengan merumuskan nilai dan aturan yang memiliki arah mencapai tujuan perusahaan dan memberikan pengetahuan terhadap pelanggan. Karyawan diharapkan mampu mengikuti budaya organisasi secara maksimal terutama pada kesepakatan untuk melaksanakan nilai-nilai dan aturan yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian Zahriyah, Utami, dan Ruhana, (2015) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dengan jumlah sampel 72 orang. Analisis data dilakukan dengan analisis statistik regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,0001 < 0,05$ . Hal ini menggambarkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada PT. PLN memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, budaya organisasi sangat diperlukan bagi perusahaan untuk membentuk karakter dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan dibentuknya karakter, karyawan dapat bekerja secara konsisten dan kinerja karyawan dapat meningkat.

**Kerangka Konseptual Penelitian****Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian***Sumber: Kajian Teori, 2020***Hipotesis Penelitian**

- H1. Diduga Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan pada PT. Esta Group Jaya di Manado.
- H2. Diduga Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan pada PT. Esta Group Jaya di Manado.
- H3. Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan pada PT. Esta Group Jaya di Manado.
- H4. Diduga Kompensasi berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan pada PT. Esta Group Jaya di Manado.

**METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Studi ini ditinjau dari jenisnya adalah studi asosiatif, dan ditinjau dari pendekatannya diklasifikasikan ke dalam penelitian kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2010:112). Penelitian dilaksanakan di PT. Esta Group Jaya.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PT. Esta Group Jaya pada bulan Agustus 2020 – Oktober 2020.

**Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai di PT. Esta Group Jaya yang berjumlah 85 orang.. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2010:81). Untuk itu Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana sampel yang di ambil disini adalah seluruh jumlah dari populasi yaitu 85 Orang karyawan.

**Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung (Sugiyono, 2010:188). Kuesioner pada

penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu Karyawan di PT. Esta Group Jaya Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

## Metode Analisis Data

### Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2010:201).

### Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya realibilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:87).

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$  (Ghozali, 2009:97).

### Uji Heterokedastisitas

Uji hesterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009:103).

### Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

### Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2013:67).

a)  $H_0 : b_1 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

b)  $H_a : b_1 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Taraf Signifikan ( $\alpha = 0,01$ )
- Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
- Apabila t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Apabila t hitung  $<$  t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Uji F (secara simultan)**

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

a.  $H_0 : b_1, b_2 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen

b.  $H_a : b_1, b_2 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,1$ ), maka:

- Jika F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reabilitas**

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0.734	0.2108	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.909	0.2108	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.823	0.2108	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.909	0.2108	0,000	0,05	Valid
Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0.789	0.2108	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0.830	0.2108	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0.702	0.2108	0,000	0,05	Valid
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0.814	0.2108	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0.697	0.2108	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0.576	0.2108	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0.675	0.2108	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0.649	0.2108	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>2</sub>	0.769	0.2108	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>3</sub>	0.767	0.2108	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>4</sub>	0.548	0.2108	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2020

Hasil dari Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti sudah valid. Hal ini ditunjukkan lewat nilai *Pearson Correlation* yang lebih dari nilai r tabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.865	Sangat Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.661	Reliabel
Kompensasi (X3)	0.641	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.603	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2020

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel yang diteliti sudah reliabel, ini ditunjukkan lewat nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel yang lebih dari 0,60

### Uji Multikolinearitas

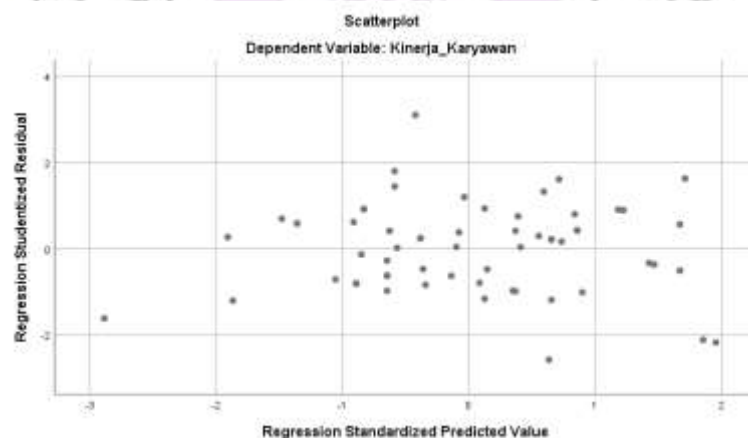
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	1.191	0.840	Non multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	1.402	0.713	Non multikolinieritas
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	1.327	0.753	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2020

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

### Uji Heterokedastisitas

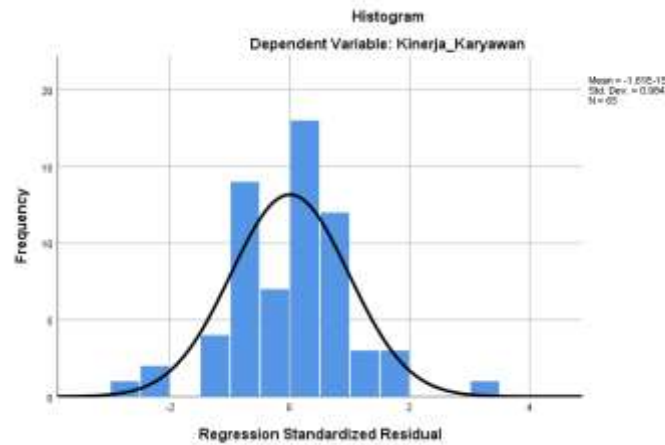
**Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2020

Gambar 2 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja karyawan (Y)

### Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut:



**Gambar 3 Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2020

Gambar 3 menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.349	1.930		2.771	.007		
	Budaya_Organisasi	-.024	.092	-.025	-.258	.797	.840	1.191
	Gaya_Kepemimpinan	.180	.103	.183	1.744	.085	.713	1.402
	Kompensasi	.542	.110	.504	4.939	.000	.753	1.327

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2020

Hasil pengujian Tabel 4 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 5.349 - 0,024X_1 + 0,180X_2 + 0,542X_3$

Dimana:

$X_1$  = Budaya Organisasi

$X_2$  = Gaya Kepemimpinan

$X_3$  = Kompensasi

Y = Kinerja karyawan

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai constant sebesar 5.349 memberikan pengertian bahwa jika faktor Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 5,349%.
2. Untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah negatif, hal ini dapat diartikan apabila Budaya Organisasi ( $X_1$ ) Meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,024%.
3. Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,180%.
4. Untuk Variabel Kompensasi ( $X_3$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kompensasi ( $X_3$ ) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,542%.



**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.977	3	27.326	15.521	.000 <sup>b</sup>
	Residual	142.611	81	1.761		
	Total	224.588	84			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya\_Organisasi, Gaya\_Kepemimpinan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2020

Berdasarkan tabel 5 secara simultan dari variabel X1, X2, X3 terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Karyawan, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa variabel X1 Budaya Organisasi, X2 Gaya Kepemimpinan, dan X3 Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Esta Jaya Group secara simultan, dapat diterima atau terbukti.

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Hasil analisis regresi pada tabel 4 Menyatakan bahwa:

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar -0,025 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.989 dengan tingkat signifikan  $0,797 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima artinya Budaya Organisasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis ditolak.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 1,744 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.989 dengan tingkat signifikan  $0,085 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima artinya Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis ditolak.
3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 4.939 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.989 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan dalam sebelumnya ditemukan bahwa variabel Budaya Organisasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Esta Jaya Group. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan" ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan dalam sebelumnya ditemukan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group. Gaya Kepemimpinan yang jelas dan terukur dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan dalam sebelumnya ditemukan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Esta Jaya Group. Dapat di artikan bahwa adanya hubungan yang signifikan dari Kompensasi terhadap kinerja karyawan dimana Kompensasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh bagi karyawan dalam perusahaan karena dapat menjadi pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group.
4. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group.

**Saran**

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk PT. Esta Jaya Group agar lebih memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan di dalam perusahaan, baik itu kompensasi secara langsung ataupun kompensasi tidak langsung.
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Amanda, E. A., Budiwibowo S., dan Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan Vol. 6 No. 1 Hlmn. 1-12 Madiun, April 2017 p-ISSN: 2302-6251 e-ISSN: 2477-4995.*  
URL: <http://ejournal.unipma.ac.id/index.php/assets/article/view/1289>. Diakses 14 Januari 2019.
- Bangun, W. 2012. *Kinerja Manajemen Karyawan*. Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan. M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPF. Yogyakarta.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Pasaribu F. (2014). The Effect of Organizational Culture On Career Planning And Its Impact To Work Motivation And Employees Performance. *International Journal of Management Sciences and Business Research, 2014 ISSN (2226-8235) Vol-3, Issue 12*. URL: <http://ssrn.com/abstract=2731950>. Diakses 14 Januari 2019.
- Rivai. V. dan Sagala. E. J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Simamora, dan Hendry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. STIE-YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Zahriyah U.W., Utami H.N., dan Ruhana I. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/ Vol. 2 No. 1 Februari 2015.* URL: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/780>. 14 Januari 2019