

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNITED MOTORS CENTRE SURABAYA

Ika Amelia Rosanti¹, Bisma Arianto²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

Email: ikaameliarosanti03@gmail.com¹, bismaarianto@unipasby.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan guna menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. United Motors Centre Surabaya. Metode yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 67 responden yang diambil memakai *probability sampling* yaitu *random sampling*. Perolehan data melalui kuesioner dengan memakai skala likert sebagai alat pengukuran. Pengerjaan analisis data dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 26, mulai dari uji validitas, uji reliabilitas, kemudian dilanjut uji asumsi klasik, juga analisis regresi linier berganda, serta sampai uji hipotesis. Sesuai hasil penelitian menyatakan budaya organisasi juga kompensasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, sementara itu gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purposes of this study is to find out the leadership style, organizational culture, and compensation on employee performance of PT. United Motors Centre Surabaya. The method used is a quantitative approach. The research sample was 67 respondent who were taken using probability sampling, random sampling. Obtaining data through a questionnaire with using a Likert scale as a measurement tool. The work on analysis is carried by using SPSS 26, starting form the validity test, reliability test, then continued classical assumption test, also multiple linier regression analysis, to hypothesis testing. According to the research results, it is stated that organizational culture and compensation have a direct effect on employee performance, while leadership style does not directly affect employee performance.

Keywords : Leadership Style, Organizational Culture, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Aset yang sangat berharga bagi perusahaan untuk menunjang keberhasilan ialah sumber daya manusia, sumber daya manusia termasuk faktor pendorong dalam pelaksanaan seluruh kebijakan, aktivitas serta kegiatan yang ada di organisasi, maka dari itu setiap organisasi penting memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kualitas intelektual atau pun pengalaman. Guna memotivasi karyawan supaya bisa bekerja dengan apa yang diinginkan, manajemen perusahaan perlu memberikan kontribusi yang positif sehingga dapat membuat karyawan meningkatkan kinerjanya. Kinerja pada organisasi adalah bukti berhasil atau tidaknya keinginan organisasi yang sudah disetujui. Manajer terkadang kurang mengamati keadaan tersebut melainkan hal itu telah sangat memburuk atau apa saja menjadi serba salah. Seorang manajer juga terkadang kurang memahami bagaimana buruknya kualitas kerja karyawan yang dapat membuat perusahaan dihadapi oleh kendala yang sangat serius.

Seorang pemimpin wajib mencermati gaya kepemimpinan ketika pelaksanaan proses memotivasi, memfokuskan kegiatan anggotanya dan mengkoordinasi apa yang diinginkan anggota serta organisasi supaya keduanya bisa teraih sesuai dengan apa yang diharapkan. Kepemimpinan adalah ilmu terapan dari ilmu sosial, karena prinsipnya memiliki manfaat guna meningkatkan kesejahteraan setiap individu. Kepemimpinan merupakan fakta sosial yang tidak bisa dihindarkan guna mengatur hubungan individu yang tergabung dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan merupakan kemahiran dan kepiawaian yang dimiliki oleh individu agar bisa mempengaruhi, memotivasi, menuntut, mengajak individu lain supaya mereka memperoleh pengaruh tersebut, bertindak sesuatu yang bisa membantu pencapaian suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah sikap yang didasari oleh kemauan perseorangan yang bisa memotivasi atau mengajak individu lain guna melakukan suatu hal yang didasari dalam penerimaan kelompoknya serta mempunyai keahlian tertentu. (Jamaludin, 2017)

Budaya organisasi juga mempengaruhi suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Budaya organisasi adalah anggapan dasar yang telah didapatkan, diciptakan maupun dikembangkan oleh organisasi supaya organisasi dapat menanggulangi masalah yang muncul dikarenakan adanya adaptasi dari luar dan integritas dari dalam yang telah berlaku cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan pada karyawan selaku aturan yang benar guna menekuni, mempertimbangkan, dan merasakan kenyamanan bersama yang lain. Budaya adalah perilaku individu yang turun menurun melalui beraneka ragam proses pengkajian guna mewujudkan cara hidup yang paling cocok dengan lingkungan. Budaya organisasi juga dianggap menjadi perangkat sistem nilai, keimanan, anggapan atau norma yang sudah lama berjalan, disetujui juga harus dilaksanakan seluruh individu yang ada di dalam organisasi. (Amah, 2017).

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat terwujud dengan adanya pemberian kompensasi. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan dari organisasi kepada karyawan sebab sudah suka rela membagikan energi serta daya pikir guna kemajuan organisasi dalam memenuhi keinginan yang telah ditentukan. Kompensasi ialah suatu pemberian oleh pihak perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan baik secara langsung ataupun tidak langsung berupa imbalan, pendapatan, insentif, bonus, maupun asuransi. Kompensasi dapat diartikan selaku wujud bonus yang dialokasikan untuk karyawan selaku imbalan karena partisipasi yang sudah dibagikan untuk perusahaan. (Dwianto, 2019)

PT. United Motors Centre adalah perusahaan otomotif yang cukup ternama dimana perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melayani pelanggan. Karena alasan inilah perusahaan harus memberikan perhatian kepada karyawan dengan melakukan berbagai program serta kebijakan berupa pelatihan, pengembangan karir, serta kompetensi agar bisa memperbaiki juga meningkatkan kinerja seluruh karyawan.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT. United Motors Centre yang beralamatkan di Jl. Ahmad Yani Gayungsari No. 40 - 44, Ketintang, Gayungan, Surabaya, Jawa Timur dengan penentuan responden sebanyak 67 responden. Penelitian ini memilih teknik *probability sampling* yakni *random sampling*. Dalam mengumpulkan data, penelitian ini memakai kuesioner dengan penggunaan skala likert sebagai alat pengukur. Teknik analisis data yang dipakai ialah uji validitas, uji reliabilitas, kemudian dilanjut uji asumsi klasik, juga analisis regresi linier berganda, serta sampai uji hipotesis yang dikerjakan memakai *software* SPSS Statistic versi 26.

HASIL

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Dilaksanakan guna mengetahui kevalidan atau tidaknya suatu data sehingga data tersebut dapat dipakai yang dilihat dari instrumen dalam perolehan hasil data (Sugiyono, 2016:121).

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Hasil Korelasi (r_{hitung})	Nilai Kritis (r_{tabel})	Nilai Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	,470**	0,2404	,000	Valid
	X1.2	,414**	0,2404	,000	Valid
	X1.3	,260*	0,2404	,034	Valid
	X1.4	,528**	0,2404	,000	Valid
	X1.5	,534**	0,2404	,000	Valid
	X1.6	,523**	0,2404	,000	Valid
	X1.7	,573**	0,2404	,000	Valid
	X1.8	,532**	0,2404	,000	Valid
	X1.9	,546**	0,2404	,000	Valid
	X1.10	,570**	0,2404	,000	Valid
	X1.11	,527**	0,2404	,000	Valid
	X1.12	,597**	0,2404	,000	Valid
	X1.13	,545**	0,2404	,000	Valid
	X1.14	,579**	0,2404	,000	Valid
	X1.15	,459**	0,2404	,000	Valid
Budaya Organisasi	X2.1	,627**	0,2404	,000	Valid
	X2.2	,610**	0,2404	,000	Valid
	X2.3	,552**	0,2404	,000	Valid
	X2.4	,732**	0,2404	,000	Valid
	X2.5	,520**	0,2404	,000	Valid
	X2.6	,601**	0,2404	,000	Valid
	X2.7	,735**	0,2404	,000	Valid
	X2.8	,489**	0,2404	,000	Valid
	X2.9	,742**	0,2404	,000	Valid
	X2.10	,512**	0,2404	,000	Valid
	X2.11	,688**	0,2404	,000	Valid
	X2.12	,657**	0,2404	,000	Valid
	X2.13	,632**	0,2404	,000	Valid
	X2.14	,687**	0,2404	,000	Valid
Kompensasi	X3.1	,734**	0,2404	,000	Valid
	X3.2	,485**	0,2404	,000	Valid
	X3.3	,726**	0,2404	,000	Valid
	X3.4	,562**	0,2404	,000	Valid
	X3.5	,611**	0,2404	,000	Valid
	X3.6	,590**	0,2404	,000	Valid

	X3.7	,700**	0,2404	,000	Valid
	X3.8	,606**	0,2404	,000	Valid
	X3.9	,547**	0,2404	,000	Valid
	X3.10	,545**	0,2404	,000	Valid
	X3.11	,682**	0,2404	,000	Valid
	X3.12	,678**	0,2404	,000	Valid
	X3.13	,494**	0,2404	,000	Valid
	X3.14	,701**	0,2404	,000	Valid
	X3.15	,655**	0,2404	,000	Valid
	X3.16	,671**	0,2404	,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	,556**	0,2404	,000	Valid
	Y2	,794**	0,2404	,000	Valid
	Y3	,615**	0,2404	,000	Valid
	Y4	,668**	0,2404	,000	Valid
	Y5	,442**	0,2404	,000	Valid
	Y6	,643**	0,2404	,000	Valid
	Y7	,477**	0,2404	,000	Valid
	Y8	,697**	0,2404	,000	Valid
	Y9	,690**	0,2404	,000	Valid
	Y10	,362*	0,2404	,003	Valid
	Y11	,575**	0,2404	,000	Valid
	Y12	,429**	0,2404	,000	Valid
	Y13	,728**	0,2404	,000	Valid
	Y14	,645**	0,2404	,000	Valid
	Y15	,689**	0,2404	,000	Valid
	Y16	,647**	0,2404	,000	Valid

Pengamatan r_{Tabel} didapatkan dari sampel 67, $df = n-2$ atau $67-2=65$ kemudian diperoleh nilai kritis 0.2404. Menurut hasil dari uji validitas bahwa seluruh variabel X menghasilkan nilai (r_{Hitung}) > (r_{Tabel}). Variabel Y juga menghasilkan nilai (r_{Hitung}) > (r_{Tabel}). Maka dari itu seluruh instrumen pada penelitian ini bisa dinyatakan valid, yang artinya pernyataan dalam kuesioner ini cocok untuk dipergunakan sebagai alat pengambilan data.

2. Uji Reliabilitas

Dilaksanakan guna melihat kestabilan suatu data yang tetap konsisten yang terdapat pada jawaban item pernyataan dengan ketentuan nilai $\alpha > 0.06$ (Sujarweni, 2015:192).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	,761	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	,875	0,6	Reliabel
Kompensasi (X_3)	,893	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	,878	0,6	Reliabel

Dapat dilihat pada tabel tersebut didapatkan hasil variabel x dan y seluruhnya memiliki nilai alpha cronbach > 0.6. Maka dari itu bisa dikatakan seluruh instrumen pada penelitian ini dinyatakan reliabel, yang artinya pernyataan pada kuesioner ini cocok dipakai selaku alat pengambilan data.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dilakukan guna menguji distribusi data pada suatu variabel normal ataupun tidak berdasarkan ketentuan nilai sig > 0.05 (Sujarweni, 2019:52)

Tabel 3. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	67
Test Statistic	,077
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

Bisa dilihat nilai signifikansi 0,200 yang memiliki arti data yang dipakai pada penelitian ini berdistribusi normal maka dari itu dapat memenuhi syarat untuk dianalisis.

2. Uji Multikolinearitas

Dilakukan guna menguji ada atau tidaknya suatu gejala multikolinearitas dengan ketentuan yang ada, dilihat dari nilai tolerance dan VIF (Sujarweni, 2019:185).

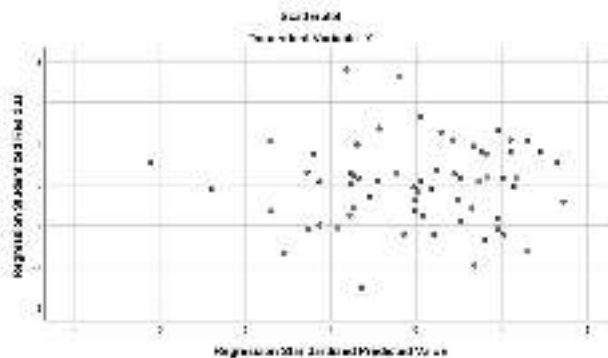
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	.533	1.877
Budaya Organisasi (X2)	.255	3.917
Kompensasi (X3)	.343	2.916

Hasil dari uji multikolinearitas diperoleh hasil tabel tersebut, yang mana hasil statistik menunjukkan tidak adanya suatu gangguan multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dilaksanakan guna mengecek apakah pada model regresi kedapatan perbedaan varian dari residual.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sesuai gambar tersebut telah terbukti bahwa data terbebas dari adanya gangguan heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Dilaksanakan guna menguji ada atau tidaknya suatu korelasi diantara variabel pengganggu di periode yang tertentu dengan variabel sebelumnya (Sujarweni, 2019:186).

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
2.081

Diperoleh hasil DW (*Durbin-Watson*) sebesar 2.081, sehingga data telah terbebas dari adanya gangguan autokorelasi karena berada lebih besar 1.5122 dan lebih kecil dari 2.3012.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dilaksanakan dalam upaya menguji apakah terdapat suatu ikatan diantara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	14.837	4.773		
Gaya Kepemimpinan	-.141	.094	-.140	-1.510	.136
Budaya Organisasi	.681	.151	.604	4.505	.000
Kompensasi	.315	.099	.369	3.191	.002

Sesuai yang sudah diterima, didapatkan model persamaan regresi:

$$Y = 14.837 - 0.141X_1 + 0.681X_2 + 0.315X_3 + e$$

Hasil tersebut menyatakan pada nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar -0.141 yang berarti tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua budaya organisasi terdapat nilai koefisien diangka 0.681 artinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketiga kompensasi terdapat nilai koefisien diangka 0.315 yang berarti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Dilakukan agar peneliti dapat mengerti seberapa besar adanya pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensai selaku variabel bebas terhadap kinerja karyawan selaku variabel terikat.

Tabel 7. Uji t

Model		t	Sig
1	(Constant)	3,109	,0003
	Gaya Kepemimpinan	-1,510	,136
	Budaya Organisasi	4,505	,000
	Kompensasi	3,191	,002

Didapatkan t hitung gaya kepemimpinan -1.510 dan sig 0.136 > 0.05, kemudian t hitung budaya organisasi 4.505 dan sig 0.000 > 0.05 lalu t hitung kompensasi 3.191 dan sig 0.002 > 0.05. Hasil tersebut bisa diartikan pengujian hipotesis pertama ditolak dan tidak terdapat pengaruh, sedangkan hipotesis kedua dan ketiga diterima dan terdapat pengaruh.

2. Uji F

Dilakukan agar peneliti dapat mengerti seberapa besar nilai variabel bebas gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi selaku berbarengan atau simultan mempengaruhi variabel terikat yakni kinerja karyawan.

Tabel 8. Uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	51,673	,000 ^b

Didapatkan F hitung 51.673 serta sig 0.000 < 0.05 diartikan variabel bebas gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi selaku bersamaan atau juga simultan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

SIMPULAN

1. Gaya Kepemimpinan (X_1) telah teruji tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Yang berarti perubahan gaya kepemimpinan tidak ada pengaruh searah terhadap perubahan Kinerja Karyawan.
2. Budaya Organisasi (X_2) telah diuji dan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Yang berarti perubahan budaya organisasi ada pengaruh searah terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi (X_3) telah diuji dan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Yang berarti perubahan kompensasi ada pengaruh searah terhadap kinerja karyawan.
4. Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kompensasi (X_3) terbukti bersamaan disebut simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi yang sesuai bisa meningkatkan kinerja karyawan, sehingga keinginan perusahaan bakal terwujud.

IMPLIKASI

Diharapkan pimpinan menciptakan peraturan bagi karyawan yang dapat mempertahankan indikator dari kepemimpinan dan budaya organisasi yang sudah terlaksana dan

diharapkan di kedepannya lebih ditingkatkan lagi dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan supaya lebih produktif. Dan juga kompensasi karyawan sebaiknya diberikan tepat waktu sesuai perjanjian di awal, agar rasa percaya karyawan pada perusahaan bertambah besar, kedamaian dan konsentrasi dalam bekerja jauh semakin baik, sehingga karyawan merasa lebih lega melakukan pekerjaannya dan juga bisa meningkatkan kinerja karyawan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini pasti mempunyai keterbatasan diantaranya hanya menggunakan sebagian variabel, dimana bisa dilakukan penelitian dengan mengambil variabel lain yang memungkinkan untuk diterapkan pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amah, Nik. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan* Vol. 6 No. 11-12.
- Dwianto, Agusng Surya & Purnamasari, Pupung. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi & ekonomi Syariah* Vol. 2 No. 2, 23-32.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Delapan Belas, Bumi Aksara, Jakarta
- Jamaludin, Agus. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics* Vol. 3 No. 3, 161-169.
- Sujarweni, Wiratna V. (2015). *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.
- WO Kurniawan, SP Estiasih, GR Maharani. (2023). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Social Responsibility Perusahaan pada PT. Unilever Indonesia Tbk. *JFAS: Journal of Finance and Accounting Studies*, 2023