

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HUTAN RINDANG BANUA KALIMANTAN SELATAN

Nurhadi Purwanto, S.Pd, Dr. H. Basuki, M.Si, Dr. H. M. Harlie, MM
nurhadi168@gmail.com / 08112503888

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Hutan Rindang Banua Kalimantan Selatan. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 80 karyawan. Sampel pada penelitian ini menggunakan seluruh populasi sehingga jumlah sampel yang diteliti adalah 80 karyawan. Teknik sampling jenuh atau sensus digunakan dalam pengambilan sampel. Teknik pengambilan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan SPSS versi 25 sebagai metode analisis data dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Gaya kepemimpinan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Budaya organisasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Kompensasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of leadership style, organizational culture and compensation on the performance of employees of PT Hutan Rindang Banua South Kalimantan. This study uses a population of 80 employees. The sample in this study used the entire population so that the number of samples studied was 80 employees. Saturated sampling technique or census is used in sampling. Data collection techniques using interviews and questionnaires. Multiple linear regression analysis using SPSS version 25 was used as a data analysis method in this study.

The results of this study indicate that 1. Leadership Style, Organizational Culture and Compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. 2. The leadership style partially has a positive and significant effect on employee performance. 3. Organizational culture partially has a positive and significant effect on employee performance. 4. Compensation partially has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Performance, Leadership Style, Organizational Culture and Compensation.

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu organisasi yang dijalankan untuk menghasilkan produk berupa barang maupun jasa guna memenuhi permintaan serta kebutuhan konsumen. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan beberapa faktor produksi yang menunjang diantaranya modal, bahan baku, mesin dan manusia. Aset paling berharga dari sebuah perusahaan adalah kualitas sumber daya manusianya. Organisasi dan karyawan merupakan dua elemen yang saling membutuhkan dan mendukung satu dengan yang lainnya. Karyawan pada umumnya memiliki potensi untuk memberikan prestasi kerja dan kontribusi yang baik bagi organisasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikasi dari seberapa baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Kinerja menurut Mangkunegara (2010:9) adalah prestasi kerja atau hasil (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada seseorang sesuai parameter yang berlaku pada setiap uraian tugas yang bersangkutan.

Gaya Kepemimpinan adalah bentuk pola tingkah laku atau kepribadian yang merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahan. Kartono (2008:34) juga menambahkan bahwa yang membedakan gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian

Selain faktor gaya kepemimpinan, terdapat faktor lain yang mampu mendukung tercapainya peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi yaitu budaya organisasi. Budaya Organisasi menurut Umar (2008:207) adalah suatu system juga nilai keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan maupun falsafah dasar pendiriannya yang selanjutnya berinteraksi menjadi norma-norma, dimana kemudian norma tersebut dipakai sebagai pedoman pola berpikir dan bertindak dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Sedangkan faktor lain yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan adalah kompensasi. Kompensasi menurut Hasibuan (2010:118) adalah imbal jasa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan berupa semua pendapatan baik yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan uraian pada pendahuluan tersebut terdapat beberapa research gap dari hasil pengamatan pada penelitian terdahulu seperti ;

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Effy Yuswita et.al. (2012) pada beberapa indikator budaya kerja terhadap kinerja karyawan, lebih menekankan pada peningkatan kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Yusran Assagaf (2012) lebih menekankan pada peningkatan dukungan manajemen dalam budaya kerja, toleransi resiko dan inisiatif individu untuk meningkatkan kinerja.
- 3) Sementara research lainnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mariman Darto (2014) lebih menekankan pada peran perilaku organizational citizenship behavior (OCB) dalam perspektif teoretis dan empiris seperti ; budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, religiusitas karyawan, kepribadian dan tanggung jawab sosial karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Tujuan penelitian ini adalah ;

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan
- 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, berlandaskan filsafat positivisme, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, menggunakan instrument penelitian dalam pengumpulan data, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian maka analisis data bersifat kuantitatif/statistik (Sugiyono,2014:14).

Penelitian ini dilihat dari sifat permasalahannya termasuk penelitian korelasional. Penelitian korelasional digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel dengan tanpa melakukan perubahan, tambahan maupun manipulasi terhadap data yang sudah ada (Arikunto,2013:4). Sedangkan dilihat dari analisis datanya, penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2014:206) statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang terkumpul dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2008:161) terdiri atas obyek dan subyek penelitian yang mempunyai kualitas maupun karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini untuk populasi menggunakan seluruh karyawan langsung perusahaan dengan jumlah 80 orang tidak termasuk karyawan vendor maupun kontraktor

Sampel

Sampel menurut uharsimi Arikunto (2013:174) adalah sebagian atau dapat diartikan wakil populasi yang diteliti. Sampel pada penelitian ini menggunakan seluruh populasi sehingga jumlah sampel yang diteliti adalah sebesar 80 orang karyawan. Teknik *sampling* jenuh atau *saturation sampling* adalah teknis pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini.. Sensus adalah istilah lain dari sampel jenuh. Hanya dapat dikatakan sampel jenuh jika seluruh populasi yang ada jumlahnya kurang dari 100. *Sampling* jenuh menurut Sugiyono (2008:122) merupakan suatu teknik dalam pengambilan sampel dimana semua anggota populasi diambil sebagai sampel. Hal ini dikarenakan jumlah anggota populasi dalam penelitian relatif kecil dan teknik ini sering kali dilakukan oleh para peneliti yang penelitiannya berharap generalis dengan memiliki taraf kesalahan sangat kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menguraikan pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, variabel budaya organisasi dan variabel kompensasi baik secara partial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Data yang diperoleh oleh peneliti dalam penelitian ini merupakan data primer yaitu berupa kuesioner yang disebar oleh peneliti berjumlah 80 lembar dan kembali sebanyak 80 lembar, sehingga respon *rate*-nya sebanyak 100%. Data yang diperoleh oleh peneliti diolah menggunakan SPSS versi 25.

Hasil Analisa Kuantitatif Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,235	,276		,850	,398
	X1	,287	,101	,303	2,833	,006
	X2	,457	,139	,394	3,278	,002
	X3	,203	,084	,234	2,416	,018

a. Dependent Variable: Y

Hasil Analisa Kuantitatif Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,869 ^a	,756	,746	,27267

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Hasil Hipotesa

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,465	3	5,822	78,302	,000 ^a
	Residual	5,651	76	,074		
	Total	23,116	79			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,287	2,833	0,006	Signifikan

Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Signifikansi	Keterangan
Budaya Organisasi	0,457	3,278	0,002	Signifikan

Hasil Uji t Variabel Kompensasi

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi	0,203	2,416	0,018	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

- 1) Hipotesis ke satu (H1) diterima yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kompensasi secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil Uji f menunjukkan nilai sebesar 78,302 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi 0,000 tersebut <0,05.
- 2) Hipotesis ke dua (H2) diterima yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dengan t_{hitung} sebesar 2,833 > t_{tabel} sebesar 1,99045 yang mempunyai signifikansi 0,006 < 0,05. Tanda positif ditunjukkan oleh tanda pada koefisien regresi positif 0,287.
- 3) Hipotesis ke tiga (H3) diterima yang artinya bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dengan t_{hitung} sebesar 3,278 > t_{tabel} (lampiran 7) sebesar 1,99045 yang mempunyai signifikansi 0,002 < 0,05. Tanda positif ditunjukkan oleh tanda pada koefisien regresi positif 0,457
- 4) Hipotesis ke empat (H4) diterima yang artinya bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi dengan t_{hitung} sebesar 2,416 > t_{tabel} (lampiran 7) sebesar 1,99045 yang mempunyai signifikansi 0,018 < 0,05. Tanda positif ditunjukkan oleh tanda pada koefisien regresi positif 0,203.

PENUTUP

Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi secara serentak oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi. Besarnya pengaruh variable gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi secara serentak terhadap kinerja karyawan sebesar 74,6%, sedangkan sisa lainnya sebesar 25,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, faktor kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lain sebagainya.

Kinerja karyawan dipengaruhi secara parsial oleh tiap variable gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kompensasi. Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,287 atau 28,7% sedang Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,457 atau 45,7% dan Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,203 atau 20,3%.

Saran

- 1) Gaya Kepemimpinan dengan indikator Kemampuan Memotivasi pada item X 1.6 yang menyatakan “ Pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada saya “ mendapatkan penilaian terendah dari responden dibuktikan dengan nilai mean sebesar 3,33 maka perusahaan disarankan untuk menambah wawasan Leadership dan Soft Skill kepada semua level pimpinan.
- 2) Budaya Organisasi dengan indikator Kemantapan pada item X 2.55 yang menyatakan “ Perusahaan ini melakukan acara Family Gathering secara rutin “ mendapatkan penilaian terendah dari responden dibuktikan dengan nilai mean sebesar 3,40 maka perusahaan disarankan untuk menyelenggarakan kegiatan Gathering baik untuk Karyawan secara bulanan maupun Family Gathering secara tahunan guna mempererat kebersamaan.
- 3) Kompensasi dengan indikator Insentif pada item X 3.11 yang menyatakan “ Insentif yang saya terima telah sesuai dengan harapan “ mendapatkan penilaian terendah dari responden dibuktikan dengan nilai mean sebesar 3,60 maka perusahaan disarankan untuk memperbaiki system pemberian insentif dengan mendasarkan pada prestasi kerja mengacu pada Key Performance Indicator (KPI) masing – masing karyawan baik yang sifatnya Kualitatif maupun Kuantitatif.

REFERENSI

Buku 1 Penulis

Anggraini, Dian. 2015. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cito Putra Utama Indraprasta Semarang”*. Semarang

Buku 2 Penulis

Bernadine R. Wirjana, M.S.W dan Prof. Dr. Susilo Supardo. 2006. *“Kepemimpinan, Dasar-Dasar dan Pengembangannya”*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Buku 3 Penulis

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Buku 4 Penulis

Kartini, Kartono. 2008. *“Pemimpin dan Kepemimpinan”*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Buku 5 Penulis

Kotter, John P., dan James L. Heskett. 2006. *“Budaya Korporat dan Kinerja”*.

Buku 6 Penulis

Luthans, Fred. 2006. *“Perilaku Organisasi”*. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.

Buku 7 Penulis

Mangkuprawira, Sjafriz. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik”*. Edisi kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.

Buku 8 Penulis

Pane, Jagarin dan Astuti, Sih Darmi. 2009. *“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”*. Semarang: TEMA. Hal 2-15

Buku 9 Penulis

Rivai, Veithzal. 2005. *“Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi”*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Buku 10 Penulis

Robbins SP, dan Judge. 2011. *“Organizational Behavior”*. Fourteenth Edition: Pearson Education

Buku 11 Penulis

Sugiyono. 2012. *“Memahami Penelitian Kualitatif”*. Bandung: Alfabeta.

Buku 12 Penulis

Sugiyono. 2014. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”*. Bandung: Alfabeta.

Buku 13 Penulis

Umam, Khaerul. 2010. *“Perilaku Organisasi”*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Buku 14 Penulis

Tika, Moch, Pabundu. 2006. *“Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan”*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Buku 15 Penulis

Wirawan. 2009. *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian”*. Jakarta: Salemba Empat.

Artikel Jurnal 1

Mondiani, Tria. 2012. *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UPJ Semarang”*. Jurnal Administrasi Bisnis Volume I Nomor 1 September 2012.

Artikel Jurnal 2

Trang, Dewi Sandy. 2013. *“Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan”*. Manado: Jurnal EMBA

Artikel Jurnal 3

Yusran Assagaf, 2012, URI: <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/1657>, Universitas Hasanuddin, Makassar