

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUCOFINDO (PERSERO) CABANG CILACAP

**Tri Yuwono
Rustina Dewi Werdiasih
Muhammad Nurfauzan**

Program Studi Manajemen
STIE Muhammadiyah Cilacap

E-mail:
triyuwono@stiemuhcilacap.ac.id

ABSTRACT

The company must be able to provide high stimulation to its human resources in order to have optimal performance, namely performance that is in accordance with organizational standards and supports the achievement of organizational goals. The purpose of this study was to analyze the influence of leadership style, compensation and organizational culture on employee performance at PT. Sucofindo (Persero) Cilacap Branch. Data collection was carried out using a questionnaire to 52 respondents. Data analysis was performed using multiple linear regression. The results showed that the leadership style had an effect on employee performance, as indicated by the t-value for the leadership style variable of 3.150 and α of 0.003. Compensation has an effect on employee performance, as indicated by the t-value of 3.145 and α of 0.003. Organizational culture has an effect on employee performance, as indicated by the t-value of 2.874 and α of 0.006. Leadership style, compensation and organizational culture jointly influence employee performance, as shown by the F-count value of 66.033 and α of 0.000.

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

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius yakni mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Sari, 2014).

Banyak faktor yang dapat membentuk dan mempengaruhi kinerja seorang karyawan, diantaranya adalah gaya kepemimpinan (Tampi, 2014), budaya organisasi (Guterres *et all*, 2014), dan kompensasi (Rustilah, 2018).

Seorang pemimpin tidak hanya mempengaruhi bawahan, akan tetapi sebagai titik sentral yang menentukan arah perjalanan organisasi dalam kaitannya dengan berbagai kemungkinan perubahan yang terjadi pada lingkungan organisasi.

Budaya kerja juga mempunyai peran yang cukup penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan harapan setiap karyawan mengenai apa yang akan diterimanya setelah melakukan tugas-tugasnya. Apabila kompensasi yang diterimanya sesuai dengan harapan dan adil sesuai dengan beban kerja, maka persepsinya terhadap karakteristik pekerjaan menjadi positif dan semangat kerja meningkat, sehingga kinerjanya meningkat.

1.2 Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini

yakni apakah gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Cilacap.

2. Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2002).

2.2 Kompensasi

Sedarmayanti (2011), menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Adapun Simamora (2006) berpendapat bahwa kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

2.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Fahmi, 2016).

2.4 Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2011).

2.5 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Shafie, Baghersalimi dan Barghi (2013), Rustilah (2018), Tampi (2014), Setiawan dan Mujiati (2016), Susanty dan Baskoro (2012), Guterres, Supartha, dan Subudi (2014) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Rustilah (2018), Setiawan dan Mujiati (2016), Zubair, Yunus, dan Chan (2015) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Budaya Organisasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian Zubair, Yunus, dan Chan (2015) serta penelitian Kurniawan, Lubis, dan Adam (2012).

2.6 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

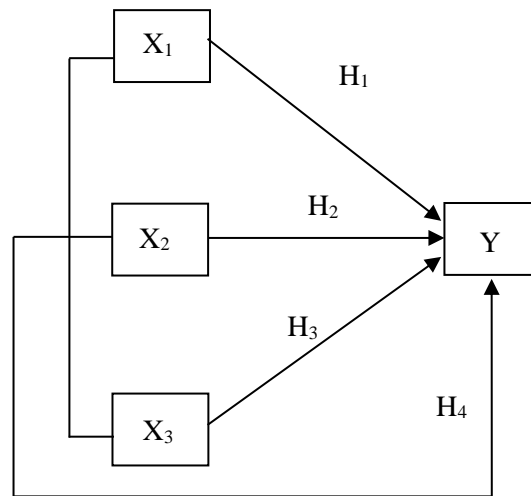
H₁ = Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₂ = Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₃ = Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₄ = Gaya kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesis yang diajukan dan menyoroti pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sucofindo (Persero) Cabang Cilacap, yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta No. 280 Menganti, Kesugihan, Cilacap pada bulan September 2020 sampai dengan bulan Oktober 2020.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yakni karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Cilacap. 52 responden dijadikan sampel dalam penelitian ini.

3.4 Metode Analisis

Analisis data dalam penelitian ini meliputi statistik deskriptif serta uji asumsi klasik yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan pengujian hipotesis, dan pengujian hipotesis yang dilakukan dengan analisis regresi berganda.

3.5 Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Gaya Kepemimpinan

Cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

3.5.2 Kompensasi

Imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

3.5.3 Budaya Organisasi

Pola nilai, norma, kepercayaan, sikap dan asumsi yang mungkin tidak diartikulasikan

yang membedakan organisasi dari organisasi lain, yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

3.5.4 Kinerja

Kesuksesan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil

Hasil uji data sampel menggunakan perangkat lunak statistik dalam penelitian ini yakni, pertama pada uji normalitas diperoleh nilai sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yakni 0,766. Hasil uji normalitas membuktikan bahwa sampel data penelitian ini berdistribusi normal.

Kedua, uji multikolinearitas menyimpulkan bahwa tidak ada persoalan multikolinearitas karena nilai VIF di bawah 10, sehingga asumsi klasik multikolinearitas terpenuhi.

Ketiga, asumsi klasik uji heteroskedastisitas juga terpenuhi karena tingkat signifikansi yang diperoleh semua variabel lebih besar dari 0,05.

Keempat, pada analisis uji regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak statistik didapatkan nilai koefisien regresi $\alpha = 2,162$, $\beta_1 = 0,293$, dan $\beta_2 = 0,386$, $\beta_3 = 0,303$ dengan demikian persamaan regresi linier yang dihasilkan yakni:

$$Y = 2,162 + 0,293X_1 + 0,386X_2 + 0,303X_3 \quad (1)$$

Nilai $\alpha = 2,162$ menunjukkan bahwa jika nilai gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi sama dengan nol maka besarnya kinerja karyawan sama dengan 2,162. Setiap terjadi kenaikan gaya kepemimpinan sebesar satu persen maka kinerja karyawan juga naik sebesar 0,293.

Begitupun juga jika terjadi kenaikan nilai kompensasi dan budaya organisasi sebesar satu persen maka kinerja karyawan juga naik sebesar 0,386 dan 0,303.

Tabel 1. Hasil Uji F dan Uji t

F_{hitung}	α	F_{tabel}	t_{hitung}			α_t			t_{tabel}
			X_1	X_2	X_3	X_1	X_2	X_3	
66,03	0,00	4,22	3,15	3,14	2,87	0,003	0,003	0,006	2,35

Sumber: Data diolah peneliti dengan perangkat lunak statistik

Kelima, berdasarkan pada Tabel 1 di atas diperoleh nilai α_t gaya kepemimpinan sebesar 0,003 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai α_t kompensasi sebesar 0,003 < 0,05 berarti kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil α_t sebesar 0,006 < 0,05. Secara simultan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni 66,03 > 4,22 maka hasil uji F tersebut membuktikan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan.

Terakhir, hasil uji dari analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 79,3%. Hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 79,3%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti sebesar 20,7%.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Struktur modal yang diukur dengan *debt to equity ratio* tidak berpengaruh terhadap harga

saham perbankan yang menjadi dasar perhitungan nilai perusahaan. Investor tetap melakukan investasi saham perbankan, tanpa khawatir dengan struktur modalnya. Investor yakin baik besar maupun kecil *debt to equity rationya*, perusahaan pasti mampu memenuhi kewajibannya dengan baik.

4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja keuangan yang diukur dengan *return on investment* berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Kinerja keuangan yang tinggi memberikan persepsi kepada para pemegang saham bahwa tingkat pengembalian investasinya juga tinggi, sehingga banyak investor yang membeli sahamnya.

Sebaliknya semakin rendah *return on investmentnya* maka semakin menurun minat investor untuk berinvestasi. Potensi keuntungan yang tercermin pada *return on investment* akan meningkatkan kepercayaan investor untuk meningkatkan jumlah investasinya.

Umumnya investor lebih tertarik dengan perusahaan yang memiliki tingkat keuntungan lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki tingkat keuntungan yang rendah. Semakin meningkatnya kepercayaan investor terhadap investasi yang dilakukan maka akan menyebabkan nilai perusahaan juga semakin meningkat

4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan *debt to equity ratio* dan *return on investment* berpengaruh terhadap nilai perusahaan karena kedua ini mempengaruhi perolehan laba perusahaan. Perusahaan yang memiliki rasio utang yang tinggi memiliki kesempatan mendapatkan laba yang tinggi sebanding dengan risikonya.

Demikian juga ketika perusahaan memiliki *return on investment* yang tinggi maka akan berpengaruh kepada tingkat kepercayaan investor karena dana yang mereka investasikan dikelola dengan baik dan efektif .

4.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan *debt to equity ratio* dan *return on investment* berpengaruh terhadap nilai perusahaan karena kedua ini mempengaruhi perolehan laba perusahaan. Perusahaan yang memiliki rasio utang yang tinggi memiliki kesempatan mendapatkan laba yang tinggi sebanding dengan risikonya.

Demikian juga ketika perusahaan memiliki *return on investment* yang tinggi maka akan berpengaruh kepada tingkat kepercayaan investor karena dana yang mereka investasikan dikelola dengan baik dan efektif .

5. Kesimpulan, Saran, dan Keterbatasan

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini dapat diambil kesimpulan yakni, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Cilacap baik secara parsial maupun simultan.

5.2 Saran

Hasil penelitian ini diharapkan bisa jadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT. Sucofindo (Persero) Cabang Cilacap untuk meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel lainnya yang belum diteliti dalam penelitian ini. Selain itu juga perbanyak populasiya, sehingga hasil penelitian selanjutnya menjadi lebih tepat dan akurat.

Perusahaan pada sektor lain juga diharapkan bisa dipertimbangkan untuk dijadikan objek penelitian, karena setiap sektor perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda.

Referensi

- Guteres, Nelson., Wayan Gede, Supartha., & Made, Subudi (2014) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai Kantor Kepresidenan Timor Leste. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol. 03. No.11.*
- Kurniawan, Lubis, & Adam (2012). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh. *Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 1, No. 1.*
- Rustilah (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak. *Journal Of Management Review Volume 2 Number 2 Page (219-222).*
- Setiawan dan Mujiaty (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12.*
- Sari, (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol. VI No. 2 Mei 2014.*
- Shafie, Baghersalimi & Barghi (2013). The Relationship Between Leadership Style And Employee Performance (Case Study of Real Estate Registration Organization of Tehran Province). *Singaporean Journal Of Business Economics, And Management Studies Vol.2, No. 5.*
- Susanty, A. dan Baskoro, S.W. (2012) Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal Universitas Diponegoro, Vol VII, No 2.*
- Tampi, B.J. (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Jurnal Universitas Samratulangi, Vol. III. No.4.*
- Zubair, Yunus, M., & Chan, S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, 4(3), 29-38.*
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans,F.(2002). *Perilaku Organisasi*. edisi 5. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.