

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Donny Kurniawan
donnykurniawan666@gmail.com
Tri Yuniati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The performance is the result of work both quality and quantity which has been achieved by an employee along aside with the responsibility that is given to him. The performance which has been achieved by the employee has brought the researcher to find variables which can influence the performance of the employee. This research examines the influence of organizational culture, work motivation and compensation to the employee performance. The data has been obtained by using the distribution of questionnaires to the employees as the respondents in the marketing division of PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo. The sampling technique has been done by using saturation sampling in which all members of the population are applied as samples which has been determined and the numbers of the respondents who has been determined are 55 respondents or employees of the marketing department. The data is analyzed by using multiple regressions test and hypothesis test. The result of statistics test on some variables which are examined in this research shows that the variables of organizational culture, work motivation and compensation have positive and significant influence to the employee performance, and it has been obtained that organization culture is the dominant variable.

Key words: organizational culture, work motivation, compensation, employee performance.

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pentingnya kinerja yang dicapai oleh karyawan mengarahkan peneliti untuk mengetahui variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menguji pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada responden karyawan divisi marketing pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang telah ditentukan dan responden yang ditetapkan sebanyak 55 responden atau karyawan divisi marketing. Data yang diperoleh tersebut selanjutnya dianalisis dengan menggunakan uji regresi berganda serta uji hipotesis. Hasil pengujian statistik pada variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan variabel dominan didapatkan pada variabel budaya organisasi.

Kata kunci: budaya organisasi, motivasi kerja, kompensasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan jaman modern saat ini, berbagai macam aspek keunggulan dibutuhkan oleh setiap organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. PT. Adira Dinamika Multi Finance yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan yang menangani bagian pembiayaan atau *finance* beragam merek kendaraan, baik untuk sepeda motor maupun mobil, baru maupun bekas yang sudah cukup lama beroperasi di wilayah cabang sidoarjo harus mampu menghadapi persaingan bisnis. Kondisi ekonomi yang terjadi mengharuskan perusahaan untuk mampu bersaing serta

mengembangkan seluruh sumber daya yang dimiliki. Salah satu unsur yang terpenting dalam organisasi adalah pengaruh budaya organisasi. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi (Ardana, 2009:31). Keberhasilan berbagai aktifitas perusahaan yang dilakukan PT. Adira Dinamika Multi Finance dalam mencapai tujuan tergantung dari bagaimana penerapan budaya organisasi didalamnya. Seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai tersebut dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2010:89) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Namun tidak hanya unsur budaya organisasi dan motivasi saja yang perlu diperhatikan, perusahaan harus memperhatikan faktor pemberian kompensasi. Menurut Hasibuan (2010:117) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dalam rangka menjamin tercapainya keselarasan hubungan pegawai dan perusahaan, kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik perusahaan kepada karyawan yang telah bekerja sesuai dengan kontribusi dan kinerja. Menurut Fadel (2009:11) menyimpulkan pengertian kinerja karyawan sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Penelitian yang dilakukan penulis menjurus pada perubahan sistem kerja PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Sidoarjo. Perubahan sistem perusahaan ini disebabkan oleh adanya pengaruh krisis ekonomi global yang terjadi pada tahun 2014 sehingga perusahaan menerapkan perubahan sistem kerja pada pertengahan tahun 2015. Pengaruh terbesar terasa pada karyawan departemen marketing, dikarenakan sistem ini menambah pekerjaan seorang marketing dan menuntut karyawan marketing memenuhi semua target yang diberikan oleh perusahaan. Dengan kondisi ini seorang marketing membutuhkan motivasi kerja yang lebih besar agar mereka tetap mampu mengemban tanggung jawab pekerjaan meskipun dengan adanya perubahan sistem yang terjadi pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian, diperoleh rumusan masalah sebagai berikut: (1) apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Sidoarjo?, (2) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Sidoarjo?, (3) apakah kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Sidoarjo?. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut: (1) untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Sidoarjo, (2) untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Sidoarjo, (3) untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Sidoarjo.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Karyawan

Menurut Fadel (2009:11) menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Kinerja karyawan terbentuk setelah merasa mendapatkan kepuasan atas kerjanya, karena apabila kebutuhannya terpenuhi maka kepuasan kerja akan tercapai begitu sebaliknya apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka kepuasan kerjanya tidak akan tercapai. Apabila kepuasan kerja tidak tercapai, maka dari itu akan sulit terbentuk suatu prestasi kinerja. Sejalan dengan hal tersebut perlu adanya penilaian kerja karyawan. Menurut Sikula (2011:10) mengungkapkan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu. Tujuannya adalah: (1) mengetahui pengembangan, yang meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, (2) pengambilan keputusan administratif, yang meliputi keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memperhentikan karyawan, (3) keperluan perusahaan, yang meliputi perencanaan sumber daya manusia, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, (4) dokumentasi, yang meliputi kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang sumber daya manusia dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum (Rivai dan Sagala, 2009:551).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi (Ardana, 2009:31). Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi atau karyawan sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi atau perusahaan. Berjalannya berbagai aktifitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung dari bagaimana penerapan budaya organisasi di dalam organisasi tersebut. Menurut Sunarto (2009:8), budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi antara lain: (1) sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, terutama pada saat organisasi menghadapi guncangan baik dari dalam maupun dari luar akibat adanya perubahan, (2) sebagai alat untuk menyatukan beragam sifat, karakter, bakat dan kemampuan yang ada di dalam organisasi, (3) sebagai identitas organisasi, artinya perusahaan memiliki identitas sebagai perusahaan yang mengutamakan ketepatan dan kecepatan, (4) sebagai suntikan energi untuk mencapai kinerja yang tinggi, (5) sebagai representasi dari ciri kualitas yang berlaku dalam organisasi tersebut, (6) sebagai pemberi semangat bagi para anggota organisasi, (7) adanya perubahan di dalam suatu organisasi akan membawa pandangan baru tentang kepemimpinan dan seorang pemimpin akan dikatakan berhasil apabila dapat membawa anggotanya keluar dari krisis akibat perubahan yang terjadi, (8) untuk meningkatkan nilai dari *stakeholder*-nya, yaitu anggota organisasi, pelanggan, pemasok dan pihak-pihak lain yang berhubungan dengan organisasi.

Motivasi Kerja

Hasibuan (2010:89) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain untuk mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan, mempertahankan

loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya (Sunnyoto, 2012:98).

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010:117) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan karyawan. Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Tujuan diberikannya kompensasi menurut Hasibuan (2010:120) yaitu: (1) ikatan kerja sama, (2) kepuasan kerja, (3) pengadaan efektif, (4) motivasi, (5) stabilitas karyawan, (6) disiplin, (7) pengaruh serikat buruh, (8) pengaruh pemerintah.

Jenis kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*financial*) yaitu kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, dan insentif merupakan yang hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya dan kompensasi tidak langsung (*non financial*) yaitu kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni berupa *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti uang pensiun, olah raga dan dharma wisata (*family gathering*). Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Penerapan budaya organisasi yang kondusif dan menyenangkan agar dapat menjadi kekuatan yang mampu mengarahkan perilaku karyawan pada pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja yang diberikan. Di dalam mencari pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Mutli Finance Sidoarjo, peneliti merujuk hasil penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara pada jurnal penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa budaya perusahaan yang disosialisasikan dengan komunikasi yang baik dapat menentukan kekuatan menyeluruh perusahaan, kinerja dan daya saing dalam jangka panjang. Pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh karyawan sehingga membentuk internalisasi budaya perusahaan yang kuat dan dipahami sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan karyawan untuk mendukung dan mempengaruhi iklim kepuasan yang berdampak pada kinerja karyawan (Mangkunegara, 2009:28). Berdasarkan uraian di atas maka dapat diusulkan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Di dalam mencari pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Mutli Finance Sidoarjo, peneliti merujuk hasil penelitian McClelland, Edward Murray, Miller dan Gordon pada penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dan berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah (Mangkunegara, 2009:76). Berdasarkan uraian di atas maka dapat diusulkan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan. Di dalam mencari pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Mutli Finance Sidoarjo, peneliti merujuk hasil penelitian Surya pada penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa kompensasi dalam bentuk *financial* adalah penting bagi pegawai, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk *non-financial* juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka. Oleh karena itu, Surya mengemukakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Surya, 2010:68). Berdasarkan uraian di atas maka dapat diusulkan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₃: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Pada penelitian kuantitatif terdapat beberapa jenis penelitian. Subana dan Sudrajat (2009:26) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif terbagi menjadi penelitian eksperimen, deskriptif korelasional, evaluasi dan kausal komparatif. Berdasarkan penggolongan dari jenis penelitian kuantitatif, penelitian ini termasuk dalam penelitian kausal komparatif (*causal comparative research*) yang dimaksudkan guna menunjukkan arah pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat sehingga tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Populasi pada penelitian ini diambil dari seluruh karyawan departemen bagian marketing PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo yang merupakan salah satu perusahaan yang menangani bagian pembiayaan atau *finance* beragam merek kendaraan, baik untuk sepeda motor maupun mobil, baru maupun bekas yang sudah cukup lama beroperasi di wilayah sidoarjo yang berjumlah 55 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Dalam penyusunan sampel perlu disusun kerangka sampling yaitu daftar dari semua unsur sampling dalam populasi sampling. Teknik pengambilan sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sampling jenuh yakni teknik pengambilan sampel yang tergolong *probability sampling* yang menggunakan semua anggota populasi tersebut. Dengan kata lain *sampling* jenuh adalah teknik menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:120).

Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan jenis data kuantitatif, penelitian ini menggunakan jenis data interval. Data interval adalah data yang jaraknya sama tetapi tidak mempunyai nilai nol (0) absolut/mutlak. Data-data yang diperoleh dari pengukuran kuesioner yang dibagikan dengan instrumen sikap menggunakan skala *likert*. Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden, agar peneliti memperoleh data lapangan atau empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penilaian jawaban responden tersebut akan diberi penilaian menggunakan skala *likert* dengan rentang skala 1-5 dengan kriteria nampak pada Tabel 1:

Tabel 1
Skala Likert

Skala Interval	Kategori	Kode Jawaban
1	Sangat tidak setuju	STS
2	Tidak setuju	TS
3	Cukup setuju	CS
4	Setuju	S
5	Sangat setuju	SS

Sumber: Sugiyono (2012:90)

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan yang sebelumnya didahului dengan presentasi singkat mengenai tujuan pengisian kuesioner serta penjelasan lain jika terjadi kesulitan interpretasi untuk dapat ditanyakan kepada peneliti. Menurut Sugiyono (2012:137) metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang diberikan berupa sejumlah lembar pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini telah ditentukan 2 variabel, yaitu variabel bebas atau variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi dan variabel terikat atau dependen yang terdiri dari kinerja karyawan. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini perlu diidentifikasi terlebih dahulu agar tidak terdapat perbedaan cara pandang terhadap variabel penelitian. Adapun variabel yang diidentifikasi oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi. Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Ardana (2009:38): (1) inovasi dan pengambilan resiko, (2) orientasi hasil, (3) orientasi orang, (4) orientasi tim, (5) ketepatan, (6) keagresifan, (7) kemandirian/stabilitas.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2010:96), mengemukakan indikator-indikator motivasi kerja dalam diri seseorang dapat diukur dengan hal-hal sebagai berikut: (1) kebutuhan fisik atau fisiologis, (2) keamanan, (3) sosial, (4) penghargaan, (5) aktualisasi diri.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2010:124) mengemukakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu: (1) gaji, (2) upah, (3) insentif atau bonus, (4) fasilitas, (5) tunjangan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Menurut Fadel (2009:195), dalam rangka mengukur kinerja para karyawan digunakan beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: (1) pemahaman atas tupoksi, (2) inovasi, (3) kecepatan kerja, (4) keakuratan kerja, (5) kerjasama.

Teknik Analisis Data

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat dipercaya sebagai pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel yang diamati. Koefisien reliabilitas diketahui dari besarnya koefisien *alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,6 dan sebaliknya (Ghozali, 2011:133).

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh. Menurut Santoso (2009:272), bahwa tujuan pengujian validitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dan butir pertanyaan tersebut sudah valid. Jika butir-butir sudah valid berarti butir tersebut sudah bisa untuk mengukur faktornya. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari *r* hitung atau *r* hasil > *r* tabel maka item variabel disimpulkan valid.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo. Model hubungan nilai dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2011:82):

$$KK = \alpha + \beta_1 BO + \beta_2 MK + \beta_3 Kp + e_i$$

Dimana:

KK = Kinerja karyawan

α = Konstanta

BO	= Budaya organisasi
MK	= Motivasi kerja
Kp	= Kompensasi
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi variabel bebas
e_i	= <i>Standart error estimate</i>

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit Models*)

Yaitu untuk menguji apakah model yang digunakan layak atau tidak layak. Digunakan uji F untuk menguji kesesuaian model regresi linier berganda. Nilai F dapat dilihat dari output dengan menggunakan program SPSS. Analisis uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kecocokan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan tingkat signifikan dari nilai ($F \alpha=0,05$) dengan ketentuan jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka model penelitian dapat dikatakan tidak layak dan jika nilai signifikansi $F \leq 0,05$ maka model penelitian dapat dikatakan layak.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh tingkat presentase kontribusi variabel bebas secara simultan dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel-variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Santoso (2009:206) deteksi tidak adanya multikolinearitas adalah mempunyai nilai *VIF* lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* mendekati 1.

Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pendeteksian adanya heteroskedastisitas menurut Santoso (2009:210), jika sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode *kolmogorov smirnov* maupun pendekatan grafik. Pada metode *kolmogorov smirnov*, menurut Santoso (2009:214) dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal dan jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal. Pada pendekatan grafik, dilakukan dengan

pendeteksian grafik normal *P-P Plot of regression standard*, dengan syarat bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji t yang bertujuan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi-variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012:243) mengemukakan bahwa pengujian ini digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan cara mengukur *significance* level 0,05 ($\alpha \leq 5\%$). Dasar dalam penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut: (1) jika nilai signifikansi $t \geq 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan) yang berarti menandakan secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, (2) jika nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan) yang berarti menandakan secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat dipercaya sebagai pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel yang diamati. Koefisien reliabilitas dapat diketahui dari besarnya koefisien *alpha* (α). Menurut Ghozali, mengemukakan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,6$ dan sebaliknya (Ghozali, 2011:133). Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan, didapat hasil dari nilai *cronbach alpha* pada Tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2
Hasil Analisis Uji Reliabilitas
Reliability Statistic

<i>Cronbach' Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,779	22

Sumber ; Data primer 2016, diolah.

Dari hasil uji tersebut terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* yang didapatkan adalah sebesar 0,779 yakni lebih besar dari 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh. Menurut Santoso (2009:272), mengemukakan bahwa tujuan pengujian validitas adalah proses untuk menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dan butir pertanyaan tersebut sudah valid atau tidak. Jika butir-butir sudah valid berarti butir tersebut sudah bisa untuk mengukur faktornya. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari r hitung atau r hasil $> r$ tabel maka item variabel disimpulkan valid. Dari hasil uji validitas yang dilakukan, didapat hasil yang nampak pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Uji Validitas

Variabel	Indikator	<i>Corrected Item-total Correlation</i> (R_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Budaya organisasi	BO _{1.1}	0.398	0.260	Valid
	BO _{1.2}	0.534		Valid
	BO _{1.3}	0.455		Valid
	BO _{1.4}	0.649		Valid
	BO _{1.5}	0.365		Valid
	BO _{1.6}	0.588		Valid
	BO _{1.7}	0.302		Valid
Motivasi kerja	MK _{2.1}	0.347		Valid
	MK _{2.2}	0.418		Valid
	MK _{2.3}	0.477		Valid
	MK _{2.4}	0.499		Valid
	MK _{2.5}	0.265		Valid
Kompensasi	K _{3.1}	0.291		Valid
	K _{3.2}	0.267		Valid
	K _{3.3}	0.267		Valid
	K _{3.4}	0.262		Valid
	K _{3.5}	0.261		Valid
Kinerja karyawan	KK ₁	0.267		Valid
	KK ₂	0.401		Valid
	KK ₃	0.272		Valid
	KK ₄	0.516		Valid
	KK ₅	0.263		Valid

Sumber ; Data primer 2016, diolah.

Berdasarkan pada Tabel 3, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai dari seluruh variabel 22 item, mempunyai nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan yang berjumlah 22 item tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi marketing pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo, diperoleh hasil pada Tabel 4:

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.228	.582		5.551	.000
Budaya Organisasi	.240	.093	.315	2.582	.013
Motivasi Kerja	.211	.091	.284	2.325	.024
Kompensasi	.353	.167	.251	2.118	.039

a. *Dependent Variable* : Kinerja Karyawan

Sumber ; Data primer 2016, diolah.

Hasil analisis regresi linier berganda dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$KK = 3,228 + 0,240BO_1 + 0,211MK_2 + 0,353Kp_3 + ei$$

Berdasarkan persamaan regresi linier tersebut dapat dijelaskan bahwa: (1) variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan, (2) koefisien budaya organisasi memberikan nilai sebesar 0,240 yang berarti bahwa jika budaya organisasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, (3) koefisien motivasi kerja memberikan nilai sebesar 0,211 yang berarti bahwa jika motivasi kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, (4) koefisien kompensasi memberikan nilai sebesar 0,353 yang berarti bahwa jika kompensasi semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka akan memberikan kepuasan karyawan, sehingga kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dalam penelitian ini menggunakan uji F yaitu untuk menguji variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi, layak atau tidak digunakan dalam model penelitian. Hasil pengujian kelayakan model yang telah dilakukan tampak pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Anova^b

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	6.054	3	2.018	6.715	.001 ^a
Residual	15.328	51	.301		
Total	21.382	54			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber ; Data primer 2016, diolah.

Dari Tabel 5 didapat tingkat signifikan uji F = 0,001 ≤ 0,05 (*level of significance*), yang mengindikasikan bahwa model penelitian layak dilanjutkan pada analisa berikutnya. Hasil ini juga mencerminkan bahwa ketiga model tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mencerminkan bahwa naik turunnya tingkat kinerja karyawan divisi marketing pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo, sangat ditentukan oleh tingkat budaya organisasi, motivasi kerja, serta kompensasi. Semakin tinggi tingkat budaya organisasi, motivasi kerja, serta kompensasi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan divisi marketing pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase kontribusi variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan divisi marketing pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo.

Tabel 6
Model Summary

Model	R	Rsquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 ^a	.420	.241	1.743

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber ; Data primer 2016, diolah.

Dari Tabel 6 diketahui R^2 sebesar 0,420 atau 42% yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan divisi marketing pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo. Sedangkan sisanya ($100\% - 42\% = 58\%$) dikontribusi oleh faktor lainnya. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,532 atau 53,2% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi marketing pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo memiliki hubungan yang erat.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi tidak adanya multikolinieritas adalah mempunyai nilai *VIF* lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* mendekati 1.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 21 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai	Variance	Keterangan
	Tolerance	Influence Factor	
Budaya Organisasi	0.943	1.061	Bebas multikolinieritas
Motivasi Kerja	0.943	1.060	Bebas multikolinieritas
Kompensasi	0.951	1.000	Bebas multikolinieritas

a. *Dependent Variable* : Kinerja Karyawan

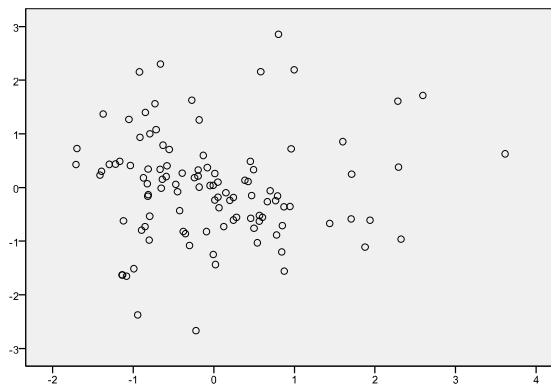
Sumber ; Data primer 2016, diolah.

Berdasarkan pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor (VIF)* pada seluruh variabel tersebut lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pendeteksian adanya heteroskedastisitas menurut Santoso (2009:210), jika sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik pengujian heteroskedastisitas dari pengamatan yang dilakukan dapat disajikan sebagai berikut:



Sumber ; Data primer 2016, diolah.

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 1 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode Kolmogorov Smirnov maupun pendekatan grafik. Pada pendekatan *Kolmogorov Smirnov*, menurut Santoso (2009:214) dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal dan jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal. Pada pendekatan grafik, dilakukan dengan pendeteksian grafik normal *P-P Plot of regresion standard*, dengan syarat bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)

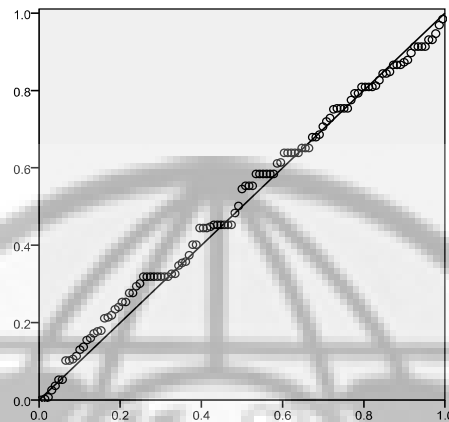
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.53276916
Most Extreme Difference	Absolute	.194
	Positif	.194
	Negatif	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		1.440
Asymp. Sig (2-tailed)		.886

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber ; Data primer 2016, diolah.

Berdasarkan pada Tabel 8 diperoleh bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar $0,886 > 0,050$, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian. Pendekatan kedua menggunakan pendekatan grafik, yaitu grafik normal *P-P Plot of regresion standard*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Grafik normalitas disajikan dalam gambar berikut:



Sumber ; Data primer 2016, diolah.

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas (Pendekatan Grafik)

Dari grafik Gambar 2 dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*expected cum. prob.*) dengan sumbu X (*observed cum. prob.*). Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa baik melalui pendekatan *kolmogorov smirnov* maupun pendekatan grafik, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo, dengan menggunakan Uji t. Hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	t_{hitung}	Standardized Coefficients B	Sig.
Budaya organisasi	2.582	.240	.013
Motivasi kerja	2.325	.211	.024
Kompensasi	2.118	.353	.039

a. *Dependent Variable* : Kinerja Karyawan

Sumber ; Data primer 2016, diolah.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 9 diperoleh: (1) dari hasil pengujian di atas diperoleh tingkat signifikan untuk variabel budaya organisasi sebesar $0,013 < \alpha = 0,050$ (*level of significance*), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, kondisi ini menunjukkan pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan divisi marketing pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo secara parsial adalah signifikan, (2) dari hasil pengujian di atas diperoleh tingkat signifikan untuk variabel motivasi kerja sebesar $0,024 < \alpha = 0,050$ (*level of significance*), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, kondisi ini menunjukkan pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan divisi marketing pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo secara parsial adalah signifikan, (3) dari hasil pengujian di atas diperoleh tingkat signifikan untuk variabel kompensasi sebesar $0,039 < \alpha = 0,050$ (*level of significance*), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, kondisi ini menunjukkan pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan divisi marketing pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo secara parsial adalah signifikan.

Pembahasan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Mahsun, 2011:25). Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan di atas menunjukkan pengaruh variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi secara uji kelayakan model terhadap kinerja karyawan divisi marketing pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo adalah signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan divisi marketing pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo ditentukan oleh seberapa baik kemampuan manajerial serta seberapa tinggi tingkat budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi dalam bekerja yang mereka miliki. Kondisi ini diperkuat dengan perolehan koefisien korelasi berganda sebesar 53,2%, menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi marketing pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo memiliki hubungan yang erat.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo

Hasil pengujian secara parsial variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi marketing pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo, hal dapat dibuktikan dari taraf signifikansi sebesar $0,013 < \alpha = 0,05$ (*level of significance*), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik didalam perusahaan akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula, sedangkan dengan budaya organisasi yang kurang akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang pula. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sinaga (2009:98) bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu apabila karyawan melakukan inovasi dan keberanian mengambil resiko dalam bekerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Budaya organisasi berpengaruh pada perilaku anggota atau individu serta kelompok didalam suatu organisasi. Oleh karena itu, secara singkat dapat dikatakan bahwa organisasi sangat berpengaruh pada efektifitas organisasi. Adanya budaya organisasi yang kuat, sangat bermanfaat bagi organisasi yaitu dalam hal memudahkan koordinasi aktifitas dalam

organisasi, memudahkan atau menghemat komunikasi antar individu atau anggota, karena adanya sikap dan kebersamaan dalam menganut nilai-nilai yang ada, terciptanya keharmonisan hubungan dan kerjasama antar karyawan, sehingga motivasi meningkat, meningkatkan prestasi dan efektifitas organisasi, pengambilan setiap keputusan dapat dilakukan dengan cepat dan mudah. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi marketing pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zunaidah dan Budiman (2014) dengan judul: Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menyimpulkan bahwa: (1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam, (3) motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo

Hasil pengujian secara parsial variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi marketing pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo, hal dapat dibuktikan dari taraf signifikansi sebesar $0,024 < \alpha = 0,05$ (*level of significance*), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi marketing pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo secara parsial adalah mempunyai pengaruh signifikan. Dimana motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul pada atau didalam seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku karyawan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zunaidah dan Budiman (2014) dengan judul: Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menyimpulkan bahwa: (1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam, (3) motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam. Serta diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, (2013) dengan judul: Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan, ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta, (2) ada pengaruh yang

signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo

Hasil pengujian secara parsial variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi marketing pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo, hal dapat dibuktikan dari taraf signifikansi sebesar $0,039 < \alpha = 0,05$ (*level of significance*), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang mereka terima akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi marketing pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo. Sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk kinerja karyawannya juga meningkat. Hal ini berbanding lurus dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Hasibuan (2010:115) mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Menurut Simamora (2009:69), mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, (2013) dengan judul: Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan, ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta, (2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo maka simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut: (1) Adanya pengaruh antara ketiga variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo, (2) Hasil uji hipotesis pertama, memperlihatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah dan yang paling dominan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, (3) Hasil uji hipotesis kedua, memperlihatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo, (4) Hasil uji hipotesis ketiga, memperlihatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah peneliti lakukan dan setelah diambil simpulan, maka saran-saran yang dapat penulis berikan mengenai pengaruh

budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo adalah sebagai berikut: Bagi PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo: (1) Hendaknya manajemen PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo diharapkan dapat lebih menjaga atau meningkatkan kualitas budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi karyawannya. Dengan adanya perhatian tersebut diharapkan akan mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan, (2) Hendaknya manajemen PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo lebih melakukan pendekatan kepada para karyawan, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan diperhatikan. Hal ini dilakukan agar karyawan lebih termotivasi lagi dalam melakukan pekerjaannya. Bagi peneliti selanjutnya: (1) Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan metode wawancara yang diharapkan dapat mengatasi masalah bias persepsi responden tentang item pertanyaan, sehingga maksud pertanyaan dapat dipahami responden dan hasilnya menghasilkan data yang akurat. Serta pengukuran kinerja dalam penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan kuesioner yang bersifat *senior-rating* (dijawab oleh atasan, bukan pegawainya langsung) sehingga dapat diperoleh pengukuran kinerja yang lebih obyektif, (2) Peneliti selanjutnya hendaknya dapat mengambil objek penelitian lain, seperti perusahaan jasa lainnya dengan penambahan variabel lain diluar penelitian yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2009. *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Damayanti, A.P. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi* 2(1): 155-168.
- Fadel, M. 2009. *Reinventing Local Government*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mahsun, M. 2011. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Rivai, V. dan E.J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi*. Edisi Kedua. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Santoso, S. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sikula, A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Simamora, H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinaga, P.N. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Subana, M. dan Sudrajat. 2009. *Dasar - Dasar Penelitian Ilmiah*. Pustaka Setia. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunarto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Amus. Yogyakarta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Surya, D. 2010. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapan*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Zunaidah. dan A.N.A. Budiman. 2014. Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 12(1): 45-54.