

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.GOJEK SURABAYA

Margaretha Vidiya Enouza
Program Study Manajemen – S1
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya
Email : rethaenouza@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi berdasarkan fenomena yang ada menunjukkan bahwa perkembangan PT.Gojek saat ini semakin pesat, menyebabkan setiap cabang perusahaan PT.Gojek menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Karena itu, PT.Gojek perlu meningkatkan kinerja karyawan untuk mempertahankan eksistensi perusahaan. Dalam hal ini peneliti menghubungkan pengaruh budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT.Gojek Surabaya, (2) Untuk mengetahui pengembangan karir berpengaruh pada kinerja karyawan PT.Gojek Surabaya, (3) Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT.Gojek Surabaya, (4) Untuk mengetahui budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT.Gojek Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel yang berjumlah 90 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Gojek Surabaya, (2) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Gojek Surabaya, (3) kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Gojek Surabaya, (4) budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT.Gojek Surabaya.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Pengembangan Karier, Kompensasi

ABSTRACT

This research is backed by the phenomenon that shows that the development of PT. Gojek is now growing rapidly, causing every branch of PT company. Gojek faces

increasingly stringent business competition. Therefore, PT. Gojek needs to improve employee performance to maintain the company's existence. In this case researchers relate the influence of organizational culture, career development, and compensation to improve employee performance. The purpose of this research is (1) to know the organizational culture affecting PT employees ' performance. Gojek Surabaya, (2) to find out how career development is influential on the performance of PT employees. Gojek Surabaya, (3) to know the compensation affects PT employees ' performance. Gojek Surabaya, (4) to know the organizational culture, career development, and compensation affect the performance of PT employees. Gojek Surabaya. This research uses a quantitative approach. The samples used are saturated samples using all population members as samples amounting to 90 people. The research method used is validity test and reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, T test, F test, and coefficient of determination test. The results of this study showed that (1) the organizational culture did not positively and significantly affect the performance of PT employees. Gojek Surabaya, (2) Career development has positive and significant impact on employee performance of PT. Gojek Surabaya, (3) compensation has no positive and significant impact on the employee's performance of PT. Gojek Surabaya, (4) Organizational culture, career development, and compensation simultaneously have a positive and significant impact on the employee performance of PT. Gojek Surabaya.

Keywords: employee performance, organizational culture, career development, compensation

I. PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Dalam penelitian Siti Najdatul Khusnah (2018) mengatakan untuk mendorong dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi perlu adanya budaya organisasi sebagai penentu arah organisasi. Budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Selain berpegang pada budaya organisasi, pihak manajemen perlu memberikan kesempatan pengembangan karir yang seluas-luasnya bagi karyawannya dan menempatkan karyawannya yang telah memenuhi ketentuan dan klasifikasi ke dalam suatu jabatan yang sesuai dengan minat, kebutuhan dan kesepakatan antara karyawan dengan pihak manajemen sehingga

dengan adanya pengembangan karir yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial. Sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan pada anggota organisasi. Jika di kelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Selain itu, pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non material. Kinerja juga diartikan sebagai kesediaan dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan tertentu sesuai tanggungjawabnya dengan hasil yang diharapkan. Berdasarkan pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik bersifat material dan non material yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja yang berlaku dalam organisasi.

PT. Gojek Indonesia merupakan perusahaan aplikasi yang sangat terkenal di Indonesia bahkan perusahaan sudah berdiri dari Sabang sampai Merauke. Penurunan pencapaian target pada PT.Gojek Surabaya diakibatkan oleh beberapa faktor. Untuk itu setiap bulannya perusahaan melakukan penilaian terhadap karyawannya dengan *Standart Operational Prosedur* (SOP) yang telah ditetapkan perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawan. Penilaian kinerja ini dilakukan oleh tim audit terhadap beberapa karyawan yang dilakukan secara terbuka maupun tertutup. Rendahnya hasil penilaian karyawan yang menyebabkan nilai KPI (*Key Performance indicator*) turun disebabkan oleh beberapa faktor misalnya agent atau karyawan tidak melayani dan menangani permasalahan driver dengan baik.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.GOJEK SURABAYA”

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Gojek Surabaya? (2) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Gojek Surabaya? (3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Gojek Surabaya? (4) Apakah kompensasi, pengembangan karir, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap PT.Gojek Surabaya?

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah di uraikan, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut : (1) Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT.Gojek Surabaya (2) Untuk mengetahui pengembangan karir berpengaruh pada kinerja karyawan PT.Gojek Surabaya (3) Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT.Gojek Surabaya (4) Untuk mengetahui budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT.Gojek Surabaya

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. 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 Irham, 2016). Budaya organisasi juga dapat dimaknai sebagai kepribadian organisasi. Hal ini berarti bahwa tampilan organisasi atau perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi akan mencerminkan watak suatu organisasi (Tobari, 2015).

2. Pengembangan Karir

Menurut (Veithzal Rivai dkk, 2015) karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Karir merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman serta aktivitas selama masa kerja individu. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Siti Najdatul Khusnah, 2018). Menurut (Sinambela Lijan Poltak, 2016) pengembangan karir merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir.

3. Kompensasi

Kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Siti Najdatul Khusnah, 2018).

Kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.

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

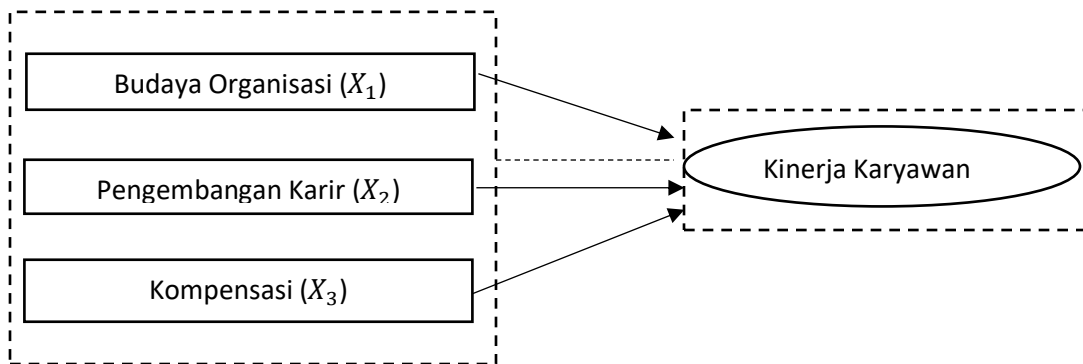
Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para pegawai atas kerja yang telah dilakukan.

4. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Siti Najdatul Khusnah, 2018). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut berkerja. Kinerja juga dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, para karyawan menghasilkan kinerja yang beragam. Ada pegawai yang kinerjanya sangat tinggi, tinggi, sedang, buruk, dan sangat buruk.

5. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian penulis kemukakan pada latar belakang masalah dan juga tinjauan pustaka, maka penulis menjabarkan kerangka analisis yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Keterangan :



= Variabel yang mempengaruhi



= Variabel yang dipengaruhi



= Hubungan parsial



= Hubungan simultan

Pola pengaruh dalam kerangka konseptual penelitian di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1 Budaya organisasi (X₁) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y),

1. Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Kompensasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)
3. Budaya Organisasi (X1), Pengembangan Karir (X2), kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kemudian dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam menguji penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H1 : budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Gojek di Surabaya.

H2 : pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Gojek di Surabaya.

H3 : kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Gojek di Surabaya.

H4 : budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Gojek di Surabaya.

III. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan menurut jenis datanya, pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantitatif (Sujerweni Wiratna, 2015). Penelitian ini akan menghasilkan ada atau tidaknya hubungan budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Gojek di Surabaya.

2. Populasi dan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan besarnya jumlah sampel, Arikunto mengatakan jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya.

Untuk itu peneliti mengambil seluruh karyawan sebagai responden untuk mengisi kuisisioner yaitu 90 orang karyawan PT.Gojek di Surabaya untuk meneliti Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Gojek di Surabaya.

3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara melihat pada dimensi tingkah laku atau *property* yang ditunjukkan oleh konsep dan mengkategorikan hal tersebut menjadi elemen yang dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel *dependen* (bebas) yang terdiri dari Budaya Organisasi (X1), Pengembangan Karir (X2), Kompensasi (X3) dan variabel *independent* (terikat) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengirimkan suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Dalam penelitian ini, kuesioner ditujukan untuk karyawan PT.Gojek di Surabaya yaitu mengenai pengaruh budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

5. Analisa Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda menggunakan software SPSS 15.0. Regresi berganda seringkali digunakan untuk mengatasi analisis regresi yang melibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Setelah data penelitian berupa jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis data dengan berpedoman pada analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Analisis data antara lain uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (koefisien determinasi, uji t, uji F).

IV. ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Gojek Indonesia merupakan karya anak bangsa yang berdiri pada tahun 2010 di Jakarta. Perusahaan ini kali pertama lahir dengan niat baik untuk memberikan solusi memudahkan kehidupan sehari-hari di tengah kemacetan perkotaan. Kala itu seorang pemuda kreatif Nadiem Makarim mempunyai pemikiran untuk membuat bisnis transportasi ojek yang dikarenakan ia sering menggunakan jasa ojek. Karena kebiasaannya tersebut, Nadiem Makarim menemukan ide untuk dapat menciptakan sarana agar jasa transportasi ojek lebih efektif dan efisien. Perusahaan ini bekerja dengan menghubungkan ojek dengan penumpang ojek, dimana sebelumnya tukang ojek lebih banyak menghabiskan waktu di pangkalan menunggu penumpang.

2. Hasil Penelitian

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini hanya meliputi jenis kelamin dan usia responden saja. Dari hasil kuisioner yang telah disebar ke 90 karyawan PT.Gojek menunjukkan bahwa responden yang terbanyak bekerja pada PT.Gojek Surabaya adalah berjenis kelamin laki-laki sebesar 51 responden dengan presentase 56,7% dan responden berjenis kelamin perempuan sebesar 39 responden dengan presentase 43,3%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner tersebut kemudian diolah menggunakan software SPSS 15.0 sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Nilai r tabel ditentukan dengan cara $df = n-2$ dimana n adalah jumlah sampel dengan signifikansi 5%.

$Df = n - 2 = 90 - 2 = 88$, didapatkan nilai r tabel = 0,2072. Berikut hasil uji validitas instrumen yang diukur menggunakan nilai pearson:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	P1	0,743	0,2072	Valid
	P2	0,646	0,2072	Valid
	P3	0,659	0,2072	Valid
	P4	0,690	0,2072	Valid
	P5	0,613	0,2072	Valid

Sumber hasil pengolahan data primer 2019

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel budaya organisasi mempunyai *Correction Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel (0,2072). Hal ini berarti pernyataan tersebut valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X_2)	P1	0,826	0,2072	Valid
	P2	0,681	0,2072	Valid
	P3	0,740	0,2072	Valid
	P4	0,655	0,2072	Valid
	P5	0,688	0,2072	Valid

Sumber hasil pengolahan data primer 2019

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel pengembangan karier mempunyai *Correction Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel (0,2072). Hal ini berarti pernyataan tersebut valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X ₃)	P1	0,784	0,2072	Valid
	P2	0,784	0,2072	Valid
	P3	0,699	0,2072	Valid
	P4	0,685	0,2072	Valid
	P5	0,760	0,2072	Valid

Sumber hasil pengolahan data primer 2019

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kompensasi mempunyai *Correction Item - Total Correlation* lebih besar dari r tabel (0,2072). Hal ini berarti pernyataan tersebut valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,729	0,2072	Valid
	P2	0,76	0,2072	Valid
	P3	0,701	0,2072	Valid
	P4	0,732	0,2072	Valid
	P5	0,762	0,2072	Valid

Sumber hasil pengolahan data primer 2019

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel budaya organisasi mempunyai *Correction Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel (0,2072). Hal ini berarti pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$. Hasil dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,685	Reliabel
Pengembangan Karir (X ₂)	0,764	Reliabel
Kompensasi (X ₃)	0,794	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,789	Reliabel

Sumber pengolahan data SPSS 15,2019

Pada tabel 5 dimana hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60. Hal ini berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel atau handal.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data pada suatu penelitian telah menyebar secara normal atau tidak. Data dikatakan normal apabila memiliki sebaran jawaban yang merata, dimana subjek menjawab dengan beragam jawaban dan tidak hanya berfokus pada satu jawaban tertentu. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov Smirnov* (K-S) dengan bantuan program IBM SPSS *Statistics 15 for Windows*. Data dapat dikatakan terdistribusi normal apabila memiliki taraf signifikansi lebih dari 0,05.

Hasil uji normalitas data dengan gambar *One-Sample Kolmogorov Smirnov* (K-S) sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,10709585
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,122
	Negative	-,100
Kolmogorov-Smirnov Z		1,160
Asymp. Sig. (2-tailed)		,136

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber pengolahan data SPSS 15, 2019

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi, pengembangan karir, kompetensi dan kinerja karyawan sebesar 0,136 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya

organisasi, pengembangan karir, kompetensi dan kinerja karyawan terdistribusi secara normal, atau dengan kata lain uji asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linier antar variabel independent dalam model regresi. Ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), yaitu jika *Tolerance Value* $\geq 0,10$ atau sama dengan $1 \leq$ nilai VIF ≤ 10 . Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,281	1,319		2,487	,015		
	Budaya Organisasi	,202	,157	,190	1,285	,202	,242	4,131
	Pengembangan Karir	,404	,125	,423	3,242	,002	,310	3,230
	Kompensasi	,174	,102	,190	1,699	,093	,421	2,375

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

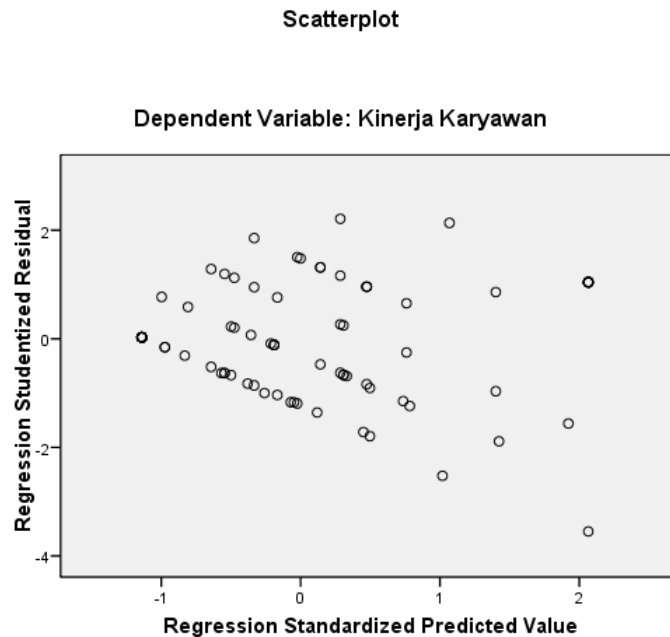
Sumber hasil pengolahan data SPSS 15,2019

Berdasarkan tabel 7 dari hasil pengujian multikolinearitas, perhitungan nilai tolerance terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$, maka berarti dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas. Demikian juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, dari ketiga variabel bebas yang diuji tidak ada nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Jika terdapat pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber hasil pengolahan data SPSS 15,2019

Dari hasil grafik yang disajikan diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak mempunyai pola yang jelas atau tidak membentuk suatu pola. Untuk itu disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi linier berganda ini.

Uji Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa besar pengaruh variabel budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,547	,531	1,126

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi

Sumber hasil pengolahan data SPSS 15, 2019

Dari tabel koefisien determinasi pada tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa besarnya koefisien (R^2) menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independent (budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi) terhadap variabel

dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 54,7%. Sedangkan sisanya sebesar 53,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan atau tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji t

Uji ini digunakan untuk menentukan analisis pengaruh apakah budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun perumusan hipotesis sebagai berikut :

H_a : ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

H_0 : tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen variabel dependen.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, maka nilai $\alpha = 0.05$. Nilai t_{tabel} ditentukan dengan cara derajat bebas (df) = $n-k$ dimana k adalah jumlah variabel dan n adalah jumlah sampel.

$$(df) = n - k = 90 - 4 = 86$$

$$t_{tabel} = 1,988$$

Uji F

Uji ini digunakan untuk menentukan analisis pengaruh apakah budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, maka nilai $\alpha = 0,05$ atau 5%. Nilai F_{tabel} ditentukan dengan cara derajat bebas $V_1 = k-1$ dan $V_2 = N-K$ dimana k adalah variabel dan n adalah jumlah sampel.

$$V_1 = k-1 = 4-1 = 3 \text{ (kolom 3)}$$

$$V_2 = n-k = 90-4 = 86 \text{ (baris 86)}$$

$$F_{tabel} = 2,71$$

Berikut output SPSS uji F yang terdapat dalam tabel ANOVA:

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131,538	3	43,846	34,568	,000 ^a
	Residual	109,084	86	1,268		
	Total	240,622	89			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber hasil pengolahan data SPSS 15, 2019

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 34,568 dengan p -value (Sig.) sebesar 0,000. Nilai F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% adalah 2,71. Dari data diatas nampak bahwa nilai F_{hitung} ($34,568$) $>$ F_{tabel} ($2,71$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Gojek Surabaya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan *output* tabel *coefficient* hasil uji t, diperoleh nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan sig lebih dari a. Maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_a dan menerima H_0 yang berarti variabel budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dilihat dari nilai koefisien β menunjukkan hasil positif atau memiliki pengaruh yang searah. Hal ini menandakan bahwa setiap penambahan untuk meningkatkan budaya organisasi tidak membuat kinerja karyawan meningkat pula, begitu juga sebaliknya, jika mengalami penurunan dalam budaya organisasi maka tidak membuat kinerja karyawan akan turun.

Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan *output* tabel *coefficient* hasil uji t, diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan sig kurang dari a. Maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dilihat dari nilai koefisien β menunjukkan hasil positif atau memiliki pengaruh yang searah. Hal ini menandakan bahwa setiap penambahan untuk meningkatkan pengembangan karier maka kinerja karyawan meningkat pula, begitu juga sebaliknya, jika mengalami penurunan dalam pengembangan karier maka kinerja karyawan akan turun.

Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan *output* tabel *coefficient* hasil uji t, diperoleh nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan sig lebih dari a. Maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_a dan menerima H_0 yang berarti variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dilihat dari nilai koefisien β menunjukkan hasil positif atau memiliki pengaruh yang searah. Hal ini menandakan bahwa setiap penambahan untuk meningkatkan kompensasi tidak membuat kinerja karyawan meningkat pula, begitu juga sebaliknya, jika mengalami penurunan dalam kompensasi maka tidak membuat kinerja karyawan akan turun.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Gojek Surabaya. Hal ini

berdasarkan hasil perhitungan uji F, dengan membandingkan F hitung dengan F tabel maka didapat F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi.

V. PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Gojek Surabaya.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Gojek Surabaya.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Gojek Surabaya.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT.Gojek Surabaya.

Saran

1. Bagi Perusahaan
Untuk PT.Gojek Surabaya diharapkan meningkatkan implementasi budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasinya, karena dilihat ketiga variabel ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Akademik
Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Gojek Surabaya
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya akan lebih baik jika mengembangkan penelitian ini serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1, Bandung: CV Pustaka Setia
- Dwi Yuliana Sari. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi, Rekrutmen, Etika Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Baitul Mall Wat Tamwil Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri Blitar*. Tulungagung
- Endarwita dan Rini Herlina. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. Pasaman
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- F.O.Nooh.,J.L.Sepang.,Y.Uhing. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*
- FX. Suwarto. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta
- Khusnah, Siti Najdatul. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Mayangkara Group*. Tulungagung.
- Machfudz, Masyhuri. 2014. *Metodologi Penelitian Ekonomi Aplikasi pada Manajemen SDM, Keuangan, dan Manajemen Pemasaran, serta Integrasi Keislaman*. Malang: Genius Media
- Mauludi, Ali. 2016. *Teknik Belajar Statistika 2*. Jakarta: Alim's Publishing
- Muttaqin, Rizky. Dan Anik Hermaningsih. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kontruksi PT.AL*. Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kinerja Tim yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Cetakan ke-1. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Sujerweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Tobari. 2015. *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Cetakan ke-7. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Zunaidah dan Ardi Novardi Arif Budiman. “*Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Business Unit SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam)*”. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol. 12, No. 1, dalam <http://eprints.unsri.ac.id>

