

PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PJB UNIT PEMBANGKITAN PAITON

Rizky Gusti Nugraha
Prodi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya
Perum Putri Juanda B 12/ 3 Sedati, Sidoarjo
(rizkyg60@gmail.com)

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, organizational culture, motivation, and job satisfaction on the performance of employees of PT PJB Paiton Generation Unit. This type of research is descriptive quantitative. The population and sample in this study were employees of PT PJB Paiton Generation Unit with the number of 146 people in the sample. Data source is primary data with data technique using questionnaire. Data analysis in this study using multiple linear regression analysis and data processed by using Social Statistics Package (SPSS) 16.0 for windows.

The results of this study are: (1) Compensation Variables partially not in accordance with Performance; (2) Organizational Cultural Variables are partially significant to Performance; (3) Motivation variable partially to performance; (4) Job Satisfaction Variables partially not in accordance with Performance; (5) Compensation, Organizational Culture, Motivation, and Job Satisfaction Variabels are simultaneously Significant to Performance; (6) Cultural Variables Organization has the most dominant value compared with other variables in this study. The value of R^2 is 0.197 or 19.7%. This shows the variables that can be determined by the variables of the Compensation, Organizational Culture, Motivation, and Job Satisfaction variables by 19.7%, while the remaining 80.3% is owned by other variables that are not taken into account in this study.

Keywords : Compensation, Organizational Culture, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, serta melakukan pengembangan bisnis pada persaingan yang semakin ketat dan bertumbuh, organisasi maupun perusahaan diharuskan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan

memiliki kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Hal ini dilakukan agar perusahaan mendapatkan sumber daya manusia dengan kinerja yang optimal, karena kinerja sumber daya manusia yang optimal akan berdampak positif terhadap

keberlangsungan dan pengembangan bisnis dari organisasi maupun perusahaan tersebut. Menurut Wilson Bangun (2012 : 231) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*). Dari definisi tersebut dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang menggambarkan atas pekerjaan individu ataupun karyawannya yang memiliki standar pekerjaan tersendiri dan dapat diukur.

Penilaian kinerja pada PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton dilakukan terhadap karyawannya sebanyak dua periode dalam satu tahun atau dilakukan per semester. Kegiatan ini dilakukan untuk mengevaluasi target sasaran kinerja masing – masing karyawan atas apa yang telah ditetapkan pada awal periode. Terdapat beberapa macam penilaian kinerja karyawan pada PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton yaitu sangat perlu perhatian, perlu perhatian, perlu penyesuaian, cukup, baik, baik sekali, sangat baik sekali, dan luar biasa. Berikut hasil penilaian kinerja karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton semester 1 2016 :

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Paiton Semester I 2016

Keterangan	Penilaian Kinerja
Perlu Perhatian	1
Cukup	1
Baik	104
Baik Sekali	88
Sangat Baik Sekali	35
Total	229

Sumber : Bidang SDM PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton, diolah

Dari data yang diperoleh pada tabel 1, dapat dilihat terdapat karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja perlu perhatian 1 karyawan, kinerja cukup 1 karyawan, kinerja baik 104 karyawan, kinerja baik sekali 88 karyawan, dan sangat baik sekali 35 karyawan dari total keseluruhan 229 karyawan, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sudah dapat bekerja secara optimal.

Jika diperhatikan, penilaian kinerja karyawan pada periode tersebut lebih didominasi pada tiga kategori kinerja yaitu baik, baik sekali dan sangat baik sekali dibandingkan dengan beberapa kinerja lain yang ada. Kondisi kinerja karyawan yang mayoritas optimal ini pastinya disebabkan oleh berbagai faktor - faktor yang mempengaruhinya. Hal inilah yang menyebabkan penulis tertarik untuk

mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton.

Secara teori banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, budaya organisasi pada tempat karyawan tersebut bekerja, motivasi kerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton?
2. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton?
3. Apakah motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton?
4. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial

terhadap kinerja karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton?

5. Apakah kompensasi, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton?
6. Manakah dari variabel kompensasi, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton.

4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton.
6. Untuk mengetahui variabel manakah dari kompensasi, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Sunyoto (2012 : 29), menyatakan kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Sembiring (2012 : 41), budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh

anggota - anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi - organisasi lain.

Motivasi

Menurut Rivai (dikutip oleh Kadarisman, 2012 : 276) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai - nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan

Irfan Fahmi berpendapat, bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komperhensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengajarkan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Irfan Fahmi, 2016 : 105).

Kepuasan Kerja

Menurut Priyono (2010 : 115), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*) Wilson Bangun (2012 : 231).

Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mahmudi (2013 : 21) yaitu :

a. Faktor Personal

Meliputi : pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

b. Faktor Kepemimpinan

Meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.

c. Faktor Tim

Meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelompokan dan keeratan anggota tim

d. Faktor Sistem

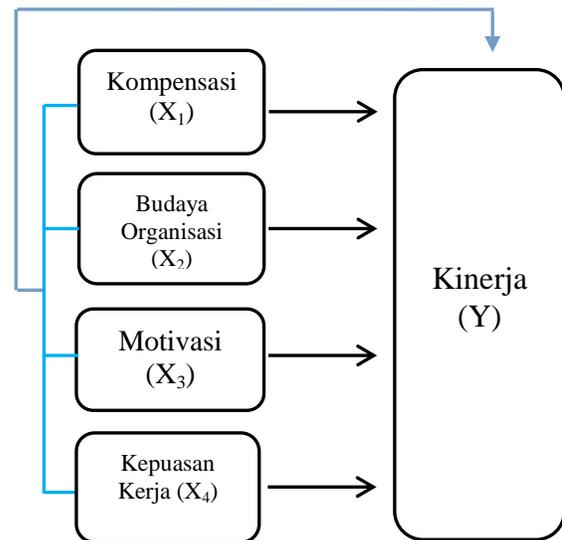
Meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau insfrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

e. Faktor Kontekstual (situasional)

Meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Parsial : \longrightarrow

Simultan : \longrightarrow

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut :

1. Kompensasi dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Kepuasan kerja dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
5. Kompensasi, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja dapat berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
6. Terdapat variabel yang dominan dari kompensasi, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan kuesioner dan interview. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan usaha sadar dan sistematis untuk memberikan jawaban terhadap suatu masalah dan / atau mendapatkan informasi lebih mendalam dan

luas terhadap suatu fenomena dengan menggunakan tahap - tahap penelitian dengan pendekatan kuantitatif (Yusuf, 2014 : 62).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh - tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya. Sehingga objek - objek ini dapat menjadi sumber data penelitian Bungin dalam Syofian Siregar (2013 : 30). Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah sebanyak 229 orang dari seluruh karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton. Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut Yusuf (2014 : 150). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam Yusuf (2014 : 170) sebagai berikut :

$$s = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

maka ditemukan hasil sebanyak 146 responden.

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang

diperoleh dari hasil penelitian lapangan yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden yang diperoleh melalui kuisioner di PT PJB Unit Pembangkitan Paiton, dan data sekunder adalah dokumen - dokumen yang dimiliki perusahaan dan buku - buku literatur yang memberikan informasi yang relevan dengan penelitian ini.

Definisi Pengukuran Variable

Variabel Independen :

1. Kompensasi (X_1). Indikator yang digunakan adalah : Gaji, Perbedaan Upah antar bagian, Insentif yang diberikan, Jaminan Kesehatan, Fasilitas Kantor, Tunjangan Posisi
2. Budaya Organisasi (X_2). Indikator yang digunakan adalah : Kebebasan dalam pelaksanaan tugas, perusahaan terkoordinasi, Visi misi perusahaan, Kontrol perusahaan dalam peraturan, Norma – norma yang diterapkan perusahaan, dan Pola komunikasi yang baik.
3. Motivasi Kerja (X_3). Indikator yang digunakan adalah : Peduli dan tertarik pada tugas, Bekerja dengan jumlah waktu yang tepat, Bekerja dengan jumlah pekerjaan secara tepat, Bekerja keras saat akan di evaluasi atasan, Kemampuan

pemimpin menciptakan hubungan kerja.

4. Kepuasan Kerja (X_4). Indikator yang digunakan adalah : Gaji sesuai dengan tanggung jawab, Bekerja dengan baik akan dipromosikan, Pekerjaan dapat diselesaikan teman sekerja, Pimpinan selalu memberi dukungan, Bekerja dengan bidang kemampuan, Pembagian tugas sesuai harapan.

Variabel Dependen :

Kinerja Karyawan (Y). Indikator yang digunakan adalah : Hasil kerja yang memenuhi standar kualitas perusahaan, Hasil kerja yang memenuhi standar kuantitas perusahaan, Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Kemampuan memberi gagasan dan ide- ide, Bekerja dengan baik dalam tim, Proaktif dalam mencari tata kerja baru untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis, Tingkat absensi yang rendah.

Uji Kelayakan Instrument dan Teknik Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2013 : 211), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat - tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu keajegan suatu tes untuk mengukur atau mengamati sesuatu yang menjadi objek ukur. Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik (Arikunto, 2013 : 221).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian, terdapat dua uji yaitu : **Uji normalitas** bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik tidak valid untuk jumlah sampel kecil Ghazali (2011 : 160). Menurut Imam Ghazali (2011 : 105), **Uji Heteroskedastisitas** bertujuan untuk

menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011 : 139). **Uji multikolinearitas** bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi pada penelitian dapat dilihat melalui besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) variabel independen,

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Arikunto (2013 : 339), regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui hubungan yang ada diantara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

5. Uji Statistik t

Tujuan dilakukan uji parsial atau uji statistik t adalah untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel tak bebas (Y) (Siregar, 2015 : 304). Dengan Hipotesis :

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

H_1 = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

6. Uji Statistik F

Uji statistik F atau uji simultan adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas (X) terhadap variabel tak bebas (Y) (Siregar, 2015 : 303). Dengan hipotesis :

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama - sama) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

H_1 = Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama - sama) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan pengujian instrumen yang telah dilakukan, item instrumen pada variabel kompensasi total pertanyaan 7 dan valid. Item instrumen pada variabel budaya organisasi total pertanyaan 6 dan valid. Item instrumen pada variabel motivasi total pertanyaan 5 dan valid. Item instrumen pada variabel kepuasan kerja total pertanyaan 6 dan valid. Item instrumen pada variabel kinerja karyawan total pertanyaan 7 dan valid. Dari hasil Uji validitas yang dilakukan, Butir pernyataan dinilai valid jika memiliki nilai *pearson correlation* < 0,136.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan masing-masing mempunyai tingkat reliabilitas sesuai standar yang telah ditentukan yaitu *Cronbach Alpha Based on Standarized items* > 0,060 dengan hasil 0.901. Dengan

demikian instrument – instrument tersebut telah memenuhi syarat sebagai alat mengambil data penelitian karena telah teruji tingkat validitas dan reliabilitasnya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	36

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2017

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		146
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26763256
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		1.167
Asymp. Sig. (2-tailed)		.131

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2017

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dipastikan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) > alpha (**0,131** > 0,05) yang menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas (Imam Ghazali 2011 : 105), gejala multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besaran Variance Inflation Factor (VIF), jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Kompensasi	1.934	Tidak ada korelasi
Budaya Organisasi	2.046	Tidak ada korelasi
Motivasi	1.792	Tidak ada korelasi
Kepuasan Kerja	2.317	Tidak ada korelasi

Sumber: output SPSS, diolah

Berdasarkan tabel 4 di atas nilai VIF dari semua variabel < **10**. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam setiap variabel tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi

terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011 : 139). Apabila signifikansi hasil korelasi lebih kecil $< 0,05$ maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas, dan sebaliknya apabila lebih besar $> 0,05$ maka termasuk homoskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 5 :

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Kompensasi	.746	Homoskedastisitas
Budaya Organisasi	.773	Homoskedastisitas
Motivasi	.740	Homoskedastisitas
Kepuasan Kerja	.100	Homoskedastisitas

Sumber: output SPSS, diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Motivasi (X_3), dan Kepuasan Kerja (X_4) mengandung homoskedastisitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena besarnya nilai Sig. $> 0,05$.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta
(Constant)	18.417	2.225	
KOMPENSASI	-.139	.090	-.161
BUDAYA_ORGANISASI	.307	.110	.303
MOTIVASI	.318	.122	.263
KEPUASAN_KERJA	.010	.115	.010

Sumber: output SPSS, diolah

Dari tabel 6 diatas dapat diketahui model regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 18,417 - 0,139 X_1 + 0,307 X_2 + 0,318 X_3 + 0,010 X_4$$

- Nilai konstanta persamaan regresi linier di atas sebesar 18,417. Angka tersebut menunjukkan tingkat Kinerja apabila variabel bebas dalam penelitian ini (Kompensasi, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja) nilainya 0 (nol) atau diabaikan.
- Variabel Kompensasi (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar - 0,139. Nilai koefisien negatif menunjukkan

hubungan negatif antara Kompensasi dengan Kinerja. Hal ini berarti apabila terjadi kenaikan 1% pada Kompensasi, maka Kinerja akan mengalami penurunan sebesar koefisien pengalinya (- 0,139) atau semakin tinggi nilai X_1 maka semakin rendah nilai Y, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

c. Variabel Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,307. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja. Hal ini berarti apabila terjadi kenaikan 1% pada Budaya Organisasi, maka Kinerja akan mengalami kenaikan pula sebesar koefisien pengalinya (0,307) atau semakin tinggi nilai X_2 maka semakin tinggi nilai Y dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

d. Variabel Motivasi (X_3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,318. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif antara Motivasi dengan Kinerja. Hal ini berarti apabila terjadi kenaikan 1% pada Motivasi, maka Kinerja akan mengalami kenaikan pula sebesar

koefisien pengalinya (0,318) atau semakin tinggi nilai X_3 maka semakin tinggi nilai Y dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

e. Variabel Kepuasan Kerja (X_4) memiliki nilai koefisien sebesar 0,010. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja. Hal ini berarti apabila terjadi kenaikan 1% pada Kepuasan Kerja, maka Kinerja akan mengalami kenaikan pula sebesar koefisien pengalinya (0,010) atau semakin tinggi nilai X_4 maka semakin tinggi nilai Y dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

Uji Statistik t

Tabel 7. Hasil Uji statistik t

Model	t Hitung	Sig .	H ₀	H ₁
Constant	8.277	.000		
Kompensasi	-1.533	.127	Diterima	Ditolak
Budaya Organisasi	2.803	.006	Ditolak	Diterima
Motivasi	2.606	.010	Ditolak	Diterima
Kepuasan Kerja	.088	.930	Diterima	Ditolak

Sumber: output SPSS, diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karena

koefisien regresi < - 1.656 yaitu - 1.533 dan signifikansi > 0.05 yaitu 0.127, Budaya Organisasi (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena koefisien regresi > 1.656 yaitu 2.803 dan signifikansi < 0.05 yaitu 0.006, Motivasi (X₃) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena koefisien regresi > 1.656 yaitu 2.606 dan signifikansi < 0.05 yaitu 0.010, dan Kepuasan Kerja (X₄) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karena koefisien regresi < 1.656 yaitu 0.088 dan signifikansi > 0.05 yaitu 0.930.

Uji Statistik F

Tabel 8. Hasil Uji statistik F

F	Sig.
8.664	.000 ^a

Sumber: output SPSS, diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 di atas menunjukkan bahwa variable kompensasi (X₁), Budaya Organisasi (X₂), Motivasi (X₃), dan Kepuasan Kerja (X₄) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari nilai Signifikansi < 0.05 yaitu 0.000 dan F Hitung > dari F tabel 2.67 yaitu 8.664.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini adalah sebesar 0.197 atau 19.7% Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 19,7% kemampuan model regresi di dalam penelitian ini menerangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja. Dengan kata lain, variabel Kinerja (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel Kompensasi (X₁), Budaya Organisasi (X₂), Motivasi (X₃), dan Kepuasan Kerja (X₄) sebesar 19,7%, sedangkan sisanya sebesar 80,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diperhitungkan di dalam penelitian inisebagaimana tabel 9 berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444 ^a	.197	.175	2.29957

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI, BUDAYA_ORGANISASI

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2017

PENUTUP

Simpulan

1. Kompensasi (X₁) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karena signifikansi > 0.05 yaitu 0.127.
2. Budaya Organisasi (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena signifikansi < 0.05 yaitu 0.006.

3. Motivasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena signifikansi < 0.05 yaitu 0.010.
4. Kepuasan Kerja (X4) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karena signifikansi > 0.05 yaitu 0.930.
5. Kompensasi, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PJB Unit Pembangkitan Paiton. Hal ini dibuktikan dari nilai $F_{hitung} (8.664) > F_{tabel} (2,67)$, dan nilai signifikansinya $< 0,05$ yaitu 0,000.
6. Variabel Budaya Organisasi (X₂) memiliki nilai koefisien 0,303 yang berarti mempunyai pengaruh paling dominan dibandingkan dengan variabel lainnya pada penelitian ini.

Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi baik finansial maupun non finansial (gaji pokok, tunjangan, dan fasilitas perusahaan) yang diberikan tidak berdasarkan pada hasil kinerja karyawan dan belum diberikan secara adil, yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dikarenakan perbedaan kompensasi antar masing -

masing karyawan sesuai dengan *grade* yang berbeda, yang mana variabel penentu kompensasi dirasa belum dapat mengakomodirnya. Maka disarankan, untuk mengikut sertakan faktor penilaian kinerja pada kompensasi yang diberikan pada perhitungannya.

2. Mempertahankan dalam kurun waktu tertentu serta dapat mengembangkan budaya organisasi (jika diperlukan untuk *transformasi organisasi*) dan motivasi melalui dorongan eksternal (dalam hal ini suatu organisasi atau perusahaan dapat memotivasi karyawannya melalui atasan masing - masing dengan menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan). Dikarenakan kedua faktor inilah yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton.
3. Pada penelitian ini digambarkan indikator kepuasan kerja adalah berupa pembagian pekerjaan yang diberikan dengan rekan kerja belum sesuai dengan harapan karyawan lainnya. Maka disarankan agar dapat memberikan pembagian tugas yang adil kepada setiap karyawan sesuai dengan job desk dan tanggung jawabnya.

4. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya bisa mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap dan lebih komprehensif dalam meneliti faktor-faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta : Kencana.

Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.

Yusuf, Muri A. 2014. *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Edisi Pertama. Jakarta : Prenadamedia Group.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian ; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Irham Fahmi. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Edisi Pertama. Jakarta : Mitra Wacana Media.

Kadrisman, M. 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke - 1. Jakarta : PT. Grafindo Persada.

Mahmudi. 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN

Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Sidoarjo : Zifatama.

Sembiring, Masana. 2012. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Fakultas Ekonomi UI.