

MEMBANGUN SDM BERKINERJA DENGAN KOMPENSASI, BUDAYA, DUKUNGAN PIMPINAN DAN PEMBERIAN MOTIVASI KERJA

Endang Sugiarti¹, Mukrodi²
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen00725@unpam.ac.id

Submitted: 08th Jan 2023 | **Edited:** 17th May 2023 | **Issued:** 01st June 2023

Cited on: Sugiarti, E., & Mukrodi, M., (2023). MEMBANGUN SDM BERKINERJA DENGAN KOMPENSASI, BUDAYA, DUKUNGAN PIMPINAN DAN PEMBERIAN MOTIVASI KERJA *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(1), 78-87.

ABSTRACT

The organization is aware that its goals and interests are achieved only through the role of HR (Employees/ Employees). However, the employees in question are competent, professional, responsible and high-performing human resources. Therefore, companies need to make measurable efforts, one of which is in employee maintenance, such as providing good compensation, building positive work values, appointing a wise leader, and providing morale. Based on this, this study aims to look at the strength of the relationship between variables, about how employee performance can be formed, so that organizational goals are achieved. The scientific method used in this study is quantitative with multiple regression statistical testing models. The research subjects were 68 employees of the Bangun Satya Wacana company. Data collection was carried out by distributing questionnaires, which were given directly to the respondents. The results of the study show that there is a very significant possibility of the variables of compensation, work culture, leadership support and motivation towards strengthening quality work, with a contribution value of 47%. Of the three variables, work culture is the most influential factor on performance. This finding confirms that productivity and performance are something that can be pursued, and one of the most effective ways is to create work values that are part of the implementation of tasks, and this is done by all employees without exception.

Keywords: Performance, Compensation, Work values, Superiors Support, Providing Work Motivation

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan (Ichsan, et al., 2021). Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan (Sabrina, 2021). Sumber daya manusia adalah aset utama perusahaan dalam menjalankan roda bisnis perusahaan. Sumber daya manusia menjadi pelaksana manajerial dan operasional perusahaan, tanpa adanya campur tangan sumber daya manusia semua elemen lain yang ada di perusahaan seperti mesin, modal, sistem dan lain-lain tidak akan berjalan dengan baik (Nainggolan, et al., 2022).

Untuk mencapai hasil yang maksimal setiap perusahaan harus melakukan pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien (Jusmaliani, 2023). Untuk melaksanakan hal-hal tersebut diatas maka perlu kiranya setiap perusahaan melakukan proses manajemen sumber daya manusia dimulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Suryani, et al., 2020).

Perusahaan Bangun Satya adalah salah satu unit di dalam Group Retail And Publishing dari perusahaan Kompas Gramedia yang memiliki bidang usaha berupa pelayanan pendidikan komputer bagi siswa tingkat dasar dari mulai TK hingga SMA. Adapun layanan yang diberikan berupa penyediaan kurikulum, tenaga pengajar hingga hardware dan software. Berpusat di Jakarta Pusat dan tersebar di beberapa wilayah di Jakarta serta beberapa kota besar di Indonesia seperti Medan, Surabaya, Semarang, Banjarmasin, Lampung, Palembang dan beberapa kota lainnya. Memiliki jumlah sekitar 150 orang karyawan yang terdiri dari karyawan tetap dan tidak tetap yang bertugas di Kantor pusat, daerah dan sekolah. Dengan pertumbuhan yang cukup baik ditengah persaingan yang semakin ketat menuntut setiap individu dalam lingkungan perusahaan harus memiliki skill yang cukup, motivasi yang tinggi dan disiplin yang baik. Dengan didukung sumber daya manusia yang memiliki talenta baik dan produk unggulan diharapkan roda perusahaan dapat bergerak dengan cepat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk mewujudkan hal tersebut kiranya manajemen memberikan porsi yang cukup dalam hal peningkatan kompetensi dan semangat kerja karyawan (Solong, 2020). Untuk itu perlu kiranya dianalisa apakah sumber daya manusia yang ada saat ini memiliki kriteria tersebut diatas.

Dalam melakukan proses manajemen sebuah perusahaan aspek yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen antara lain adalah kompensasi (Suprihanto, 2018). Kompensasi yang diberikan adalah imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan (Sabrina, 2021). Sehingga dengan kompensasi yang baik karyawan akan lebih termotivasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi (Sutrisno, et al., 2022). Kompensasi yang layak membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, mereka bisa memenuhi kebutuhan mereka secara wajar. Ketidak cocokkan terhadap kompensasi yang diterima menyebabkan ketidak nyamanan karyawan yang bisa menyebabkan tingginya turn over karyawan (Astuti, 2019).

Selain aspek tersebut diatas, manajemen sebuah organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan aspek lain yang bisa mendorong terciptanya motivasi dan semangat kerja karyawan. Aspek lain yang bisa dipertimbangkan untuk menciptakan atau meningkatkan kondisi tersebut adalah budaya organisasi. Budaya Organisasi merupakan perangkat sistem, nilai-nilai, yang berlaku, diyakini, disepakati dan diikuti para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dalam menjalankan roda organisasinya (Ichsan, et al., 2021). Dalam organisasinya, perusahaan Bangun Satya Wacana sebagai bagian dari korporasi Kompas Gramedia mengenal 5C atau Caring, Credible, Competent, Competitive, Customer Delight sebagai pedoman perilaku karyawan dalam

berpikir, bersikap dan bertindak. 5 C menjadi suatu nilai yang disepakati bersama dan harus dipahami oleh setiap individu yang berada di lingkungan Kelompok Kompas Gramedia. Turunan dari 5 nilai ini adalah sikap dan perilaku kerja professional dalam mendukung tercapainya cita-cita dan tujuan perusahaan.

Selain faktor diatas, keberlangsungan proses manajemen yang baik sangat mungkin terjadi apabila ada kepemimpinan yang kuat di lingkungan di lingkungan organisasi atau perusahaan. Melalui kepemimpinan yang kuat ini proses perencanaan, pendelegasian, pengorganisasian dan pengawasan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Kepemimpinan yang kuat mendorong organisasi tetap berjalan pada kebijakan yang telah ditetapkan (Jusmaliani, 2023). Dengan kepemimpinan yang kuat produktifitas dan kinerja anggota organisasi akan meningkat melalui kerja kolektif yang di bangun atas dasar kerjasama tim yang di komandoi oleh pemimpin yang tangguh (Ulum, et al., 2020). Dalam lingkungan perusahaan pemimpin selain bertugas untuk melakukan proses manajemen berjalan baik juga menjadi jembatan penghubung antara karyawan dengan pihak manajemen (Hasibuan, 2018). Untuk itu perlu kiranya manajemen PT Bangun Satya Wacana hendaknya mencari pemimpin-pemimpin tangguh yang bukan hanya mampu bekerja keras tetapi juga kerja cerdas dan memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat sehingga mampu mengarahkan dan mengendalikan bawahannya untuk memiliki visi dan misi yang sama untuk memajukan perusahaan (Hadijaya, 2020).

Faktor lain yang harus menjadi perhatian manajemen PT Bangun Satya Wacana adalah terkait dengan motivasi kerja karyawan. Motivasi atau motif menjadi alasan seseorang untuk bekerja (Uno, 2023). Jika seseorang memiliki motivasi kerja yang baik biasanya karyawan akan bekerja lebih produktif dibandingkan dengan mereka yang kurang termotivasi. Adalah tugas bagi tim manajerial untuk selalu menjaga motivasi kerja dilingkungan perusahaan agar tujuan dan target perusahaan bisa tercapai dengan baik (Adhari, 2021). Motivasi bisa muncul dari kebijakan apresiasi berupa reward and punishment.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Secara harfiah, kompensasi adalah bayaran atas pekerjaan (Sharma & Sharma, 2019). Seiring berkembangnya jenis dan bentuk pekerjaan, maka ada banyak ragam bentuk kompensasi, seperti upah, insentif, tunjangan, bonus, kepemilikan, fasilitas, jabatan, dan lain sebagainya. Umumnya kompensasi memberikan efek psikologis, besar dan kecilnya kompensasi yang diberikan merupakan hal sensitif, karena menyangkut hak dan kewajiban. Lebih dari pada itu, kompensasi juga menjadi simbol kesejahteraan dan kelayakan hidup bagi seorang pegawai (Greene, 2018).

Budaya Organisasi

Budaya dalam arti umum adalah kebiasaan suatu aktivitas yang memiliki nilai-nilai kebaikan (Hadijaya, 2020). Maka dalam konteks kerja, budaya adalah suatu pelaksanaan tugas yang dipandu oleh nilai-nilai etika, profesionalitas, dan standar (Vveinhardt, 2018). Budaya kerja diciptakan sebagai salah satu langkah teknis yang dilakukan perusahaan untuk menciptakan suasana kerja sehat dan baik. Menurut beberapa ahli, budaya kerja menyangkut pembentukan sikap dan

perilaku sekelompok orang yang bekerja sama dan bekerja melayani para pihak (Driskill, 2018). Maka perlu ada standar sikap dan perilaku, dengan demikian akan terlihat pola kerja yang teratur dan bernilai kebaikan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan dilihat dari pandangan pekerjaan adalah sosok yang memiliki kewenangan mengatur segala hal tentang organisasi termasuk unsur sumber daya manusia (Jusmaliani, 2023). Yang menarik dari konsep kepemimpinan adalah tentang bagaimana peran atau posisinya di dalam organisasi. Banyak pemimpin yang mengidentifikasi keberpihakannya hanya kepada kepentingan perusahaan. Namun dalam teori organisasi, pemimpin adalah orang yang memperjuangkan kepentingan semua pihak, termasuk kepentingan perusahaan dan pegawai. Maka, seorang pemimpin tidak hanya dibutuhkan oleh perusahaan saja, namun juga oleh pegawai atau bawahannya.

Motivasi Kerja

Motivasi dalam arti lain adalah dorongan semangat. Dalam bekerja, selalu ada dinamika dan masalah, maka motivasi diperlukan untuk menguatkan hati agar tetap bekerja secara profesional dan baik. Oleh karena itu, konsep motivasi dipandang penting, khususnya bagi pimpinan. Karena dampak psikologisnya dapat mengganggu konsentrasi dan kebaikan perilaku kerja. Menurut Solong (2020), pemberian semangat kerja oleh berbagai pihak termasuk diri sendiri adalah upaya membesarkan diri atas kenyataan hidup atau masalah yang memiliki risiko terhadap kerusakan mental, seperti stres, depresi dan konflik kerja.

Kinerja

Seseorang dikatakan berkinerja ketika memberikan hasil yang baik, namun juga dilihat pada prosesnya. Artinya, hasil yang baik dari suatu proses yang baik itu adalah kinerja. Maka, bekerja dengan menaati aturan, mengikuti perintah dan menerapkan standar prosedur sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik merupakan standar mutu dalam bekerja (Solong, 2020). Berdasarkan hal tersebut dapat dipahami, kinerja dilihat tidak hanya pada proses dan hasil, namun juga dampaknya. Sesuatu berkinerja karena memiliki muatan tentang kemajuan dan keberhasilan jangka panjang. Dengan melakukan proses kerja yang benar, berarti tengah membangun budaya kerja efektif dan efisien serta membangun kreativitas dan inovasi, dengan demikian akan terdorong berbagai macam model sistem manajemen yang berguna bagi keberlangsungan organisasi di masa-masa mendatang. Begitupun dengan hasil kerja yang baik, merupakan jaminan atas kebutuhan saat ini, yakni keuntungan semua pihak.

METODE PENELITIAN

Dalam membuktikan tujuan penelitian, maka dilakukan berbagai prosedur ilmiah, di antaranya:

1. Penelitian menggunakan prinsip kuantitatif di dalam menjelaskan dan menganalisis data, agar hasil penelitian lebih mudah dipahami.
2. Bentuk metode operasional dari penelitian kuantitatif ini adalah asosiatif, yakni melihat kemungkinan pengaruh dari suatu hubungan antar variabel terikat dengan bebas.

3. Pembuktian hubungan atau pengaruh dalam penelitian ini menggunakan uji regresi berganda mencakup pengujian instrumen, kelayakan analisis regresi, uji hipotesis dan uji kontribusi.
4. Subjek penelitian adalah karyawan perusahaan Bangun Satya Wacana anak perusahaan dari Kompas Grup.
5. Sampel penelitian dilakukan secara jenuh dengan jumlah responden sebanyak 68 orang.
6. Data dikumpulkan secara primer dengan menyebarkan kuesioner secara elektronik (Whatsapp dan Google Form).

HASIL PENELITIAN

Profil Responden

Dalam penelitian ini, sebanyak 68 responden yang berpartisipasi mengisi angket penelitian. Dalam pengisiannya, diperoleh keterangan atau informasi tentang profil responden sebagai berikut:

1. Sebanyak 62% yang mengisi kuesioner adalah karyawan (laki-laki) sedangkan sisanya merupakan responden karyawan (perempuan). Hal ini menjelaskan bahwa, karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini lebih banyak dari pegawai laki-laki.
2. Sebanyak 57% yang mengisi kuesioner berusia di atas 40 tahun, sedangkan sisanya berkisar antara 18 tahun hingga 40 tahun. Hal ini menjelaskan bahwa koresponden penelitian didominasi oleh pegawai dewasa.
3. Sebanyak 59% yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah pegawai dengan lulusan sarjana S1 dari berbagai jurusan. Sedangkan sisanya berpendidikan SMA dan diploma. Data ini menjelaskan bahwa koresponden penelitian lebih banyak yang berpendidikan sarjana.
4. rata-rata responden atau karyawan perusahaan Bangun Satya Wacana adalah mereka yang memiliki masa kerja diatas 10 tahun yaitu 38 orang atau 55,9% dari populasi yang ada. Yang paling sedikit adalah mereka yang 6-10 tahun yaitu 8 orang atau 11,8 % dari populasi. Dari data tabel tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa karyawan yang berpengalaman mendominasi jumlah karyawan yang ada di PT Bangun Satya Wacana yang menggambarkan tingginya tingkat loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Jawaban Responden

Berikut ini dikemukakan gambaran umum jawaban responden tentang variabel yang ditanyakan.

1. Berdasarkan jawaban responden, diketahui bahwa kompensasi di perusahaan Bangun Satya Wacana masih dinilai baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai bobot jawaban responden untuk variabel Kompensasi sebesar 3,72 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19, yaitu rentang skala baik.
2. Berdasarkan jawaban responden, diketahui bahwa budaya organisasi di perusahaan Bangun Satya Wacana masih dinilai baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai bobot jawaban responden untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 3,94 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 yaitu baik.
3. Berdasarkan jawaban responden, diketahui bahwa kepemimpinan di PT Bangun Satya Wacana masih dinilai baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai

bobot jawaban responden untuk variabel Kepemimpinan sebesar 3,75 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 yaitu baik.

4. Berdasarkan jawaban responden, diketahui bahwa kepemimpinan di PT Bangun Satya Wacana masih dinilai baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai bobot jawaban responden untuk variabel Motivasi sebesar 3,87 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 yaitu baik.
5. Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa kinerja di PT Bangun Satya Wacana masih dinilai baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai bobot jawaban responden untuk variabel Kinerja sebesar 4,03 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 yaitu baik.

Tabel 1. Data Jawaban Responden

No	Variabel	Rata-rata Skor	Indikator	Rata-rata Skor
1	Kompensasi	3,72	1. Gaji 2. Intensif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	3,35 4,00 3,74 3,81
2	Budaya Organisasi	3,94	1. Inovasi dan berani mengambil resiko 2. Perhatian terhadap detil 3. Orientasi terhadap hasil 4. Orientasi terhadap tim 5. Agresifitas 6. Stabilitas	4,10 4,16 3,54 4,10 3,84 3,95
3	Kepemimpinan	3,75	1. Inovator 2. Komunikator 3. Motivator 4. Kontroler	3,65 3,79 3,83 3,74
4	Motivasi Kerja	3,87	1. Gaji 2. Kebijakan dan administrasi 3. Hubungan Kerja 4. Kondisi kerja 5. Peluang untuk maju 6. Pengakuan atau penghargaan 7. Keberhasilan 8. Tanggung Jawab	3,62 3,82 3,66 3,57 4,13 3,47 4,14
5	Kinerja	4,03	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	4,18 3,98 4,01 3,99 4,09

Sumber: Data penelitian, 2022

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil uji regresi diperoleh keterangan bahwa kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,172 dan nilai sig. sebesar 0.033 serta persamaan regresi $Y = 34,713 + 0,153 X1$. Maka dapat diambil kesimpulan, kompensasi diindikasikan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai estimasi 0.153. Temuan ini menegaskan, bahwa sistem pemberian kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap cara pandang dan kejiwaan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi. Sehingga, ada kemungkinan orang akan bekerja lebih baik jika sistem kompensasi di rasa puas. Namun sebaliknya, orang akan bekerja biasa saja atau kurang berkinerja karena kompensasi yang diterima dipandang kurang.

Disamping itu, nilai kontribusi kompensasi secara individu terhadap kenaikan kinerja cukup signifikan yakni lebih dari 67%, pegawai akan bekerja lebih giat dan bersemangat jika kompensasi yang diterima sepadan. Kata sepadan merujuk pada jumlah yang diterima dan ragam kompensasi yang diberikan. Menurut Adhari (2021), persinggungan antara kinerja dengan kompensasi adalah kepuasan. Artinya, pegawai akan mengukur dirinya untuk berkontribusi lebih baik atau kurang, berdasarkan tingkat kompensasi yang akan diterima. Hal ini menjadi wajar, karena alasan utama pegawai bekerja adalah ingin mendapatkan kompensasi. Karena dengan kompensasi itu, pegawai dapat menghidupi berbagai kebutuhan hidupnya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil uji regresi memperlihatkan nilai t hitung sebesar 7,090 lebih besar dari t tabel (1,998) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari kriteria 0,05 serta diperoleh persamaan regresi $Y = 14,245 + 0,662 X2$. Secara statistik maka disimpulkan, budaya organisasi berperan terhadap peningkatan kinerja dengan arah pengaruh positif. Artinya, keberadaan budaya organisasi memiliki dampak positif terhadap lahirnya perilaku kerja etis, profesional, terukur dan berstandar. Adanya nilai-nilai budaya dapat membentuk persepsi dan keyakinan diri tentang nilai-nilai kebaikan, seperti integritas, komitmen, tanggung jawab dan lain sebagainya. Maka pegawai akan lebih memperhatikan tentang dampak dari apa yang dilakukan, bagaimana lingkungan menilai dan bagaimana pihak-pihak berkaitan menerima manfaat.

Budaya organisasi juga memberikan kontribusi sebesar 43% terhadap pembentukan perilaku kerja berprestasi dan berorientasi pada struktur kerja produktif. Artinya, nilai-nilai dan etika kerja yang ditanamkan dan menjadi budaya, sangat mempengaruhi pola pikir seseorang di dalam melaksanakan tugas, dan kecenderungan dari nilai-nilai budaya adalah memperkuat mental seorang pegawai untuk berlaku produktif.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja berdasarkan uji hipotesis, dimana nilai t tabel sebesar 1,998 dan thitung adalah 3,902, maka nilai thitung > t tabel ($3,902 > 1,998$) dan dengan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan berdasarkan analisa data menunjukkan koefisien regresi sederhana antara kepemimpinan dan kinerja, terdapat persamaan, $Y = 29,489 + 0,288 X3$. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah hubungan positif antara kepemimpinan terhadap kinerja. Konstanta (a) = 29,489 bermakna,

tanpa adanya kepemimpinan, maka nilai kinerja sebesar 29,489 satuan. Konstanta (b_1) = 0,288 artinya, jika kepemimpinan meningkat satu satuan maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,288 satuan. Koefisien determinasi (R^2) antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja, yang diperoleh sebesar 0,187 yang artinya kepemimpinan memiliki kontribusi terhadap kinerja sebesar 18,7% dan sisanya sebesar 81,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Pengaruh motivasi terhadap kinerja berdasarkan uji hipotesis, dimana nilai t_{tabel} sebesar 1,998 dan t_{hitung} adalah 3,902, maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,902 > 1,998$) dan dengan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan berdasarkan analisa data menunjukkan koefisien regresi sederhana antara kepemimpinan dan kinerja, terdapat persamaan, $Y = 29,489 + 0,288 X_3$. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah hubungan positif antara kepemimpinan terhadap kinerja. Konstanta (a) = 29,489 bermakna, tanpa adanya kepemimpinan, maka nilai kinerja sebesar 29,489 satuan. Konstanta (b_1) = 0,288 artinya, jika kepemimpinan meningkat satu satuan maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,288 satuan. Koefisien determinasi (R^2) antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja, yang diperoleh sebesar 0,187 yang artinya kepemimpinan memiliki kontribusi terhadap kinerja sebesar 18,7% dan sisanya sebesar 81,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Imelda Andayani, Satria Tirtayasa (Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Vol. 2, No. 1, 2019). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-4,467 > -1,668$) dan nilai sig $0,001 < 0,05$.

Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja

Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja, berdasarkan uji hipotesis (Uji F), dimana nilai F_{tabel} sebesar 2,518 dan F_{hitung} adalah 14,110, maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,110 > 2,518$) dan dengan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ maka memenuhi syarat dasar pengambilan keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan berdasarkan analisa data menunjukkan koefisien regresi berganda hubungan antara variabel kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi dan kinerja, terdapat persamaan, $Y = 12,640 - 0,129 X_1 + 0,600 X_2 + 0,074 X_3 + 0,156 X_4$. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah hubungan positif antara kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja. Konstanta (a) = 12,640 bermakna, tanpa adanya kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi, maka nilai kinerja sebesar 12,640 satuan. Konstanta (b_1) = -0,129 artinya, jika kompensasi meningkat satu satuan maka nilai kinerja akan menurun sebesar 0,129 satuan, konstanta (b_2) = 0,600 artinya, jika budaya organisasi meningkat satu satuan maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,600 satuan, konstanta (b_3) = 0,074 artinya, jika kepemimpinan meningkat satu satuan maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,074 satuan, konstanta (b_4) = 0,156 artinya, jika motivasi meningkat

satu satuan maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,156 satuan. Koefisien determinasi (R square) antara variabel kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja, yang diperoleh adalah sebesar 0,473 yang kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan memiliki kontribusi terhadap kinerja sebesar 47,8% dan sisanya sebesar 52.2% dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN

Dalam pengujian statistik bahwa kinerja akan meningkat atau menguat jika kompensasi, budaya kerja, kepemimpinan dan motivasi menguat. Maka dapat dipahami, tidaklah mudah seseorang dapat bekerja secara produktif atau berkinerja tinggi, tanpa ada beberapa faktor yang mendorong. Hal ini menjadi pengetahuan bagi perusahaan untuk membangun manajemen kerja yang humanis, yakni lebih memperhatikan akar masalah, sehingga terjadi keseimbangan yang saling menguntungkan, dan berdampak pada kemajuan jangka panjang. Dengan kata lain, kinerja adalah persoalan membangun kehidupan kerja yang beradab, di mana semua pihak memahami posisi, peran dan kontribusinya, di antaranya adalah dengan menghadirkan pemberian kompensasi berorientasi kesejahteraan dan keadilan, mengangkat pemimpin yang profesional dan humanis, kemudian serius menerapkan nilai-nilai kerja yang beretika dan rutin memberikan program semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1-10.
- Driskill, G. W. (2018). *Organizational culture in action: A cultural analysis workbook*. Routledge.
- Greene, R. J. (2018). *Rewarding performance: Guiding principles; custom strategies*. Routledge.
- Hadijaya, Y. (2020). *Budaya organisasi*. Cv. Pusdikra Mitra Jaya.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Jusmaliani, M. E. (2023). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Bumi Aksara.
- Nainggolan, H., Erdiansyah, R., Ratri, W. S., Gorda, A. N. E. S., Prastiwi, N. L. P. E. Y., Kadiman, S., ... & Ningsih, L. K. (2022). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Pradina Pustaka.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). umsu press.
- Sharma, R. C., & Sharma, S. (2019). *Compensation Management*. Sage.
- Solong, H. A. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. Deepublish.

- Suprihanto, J. (2018). *Manajemen*. UGM PRESS.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Ulum, M. B., Sarwoko, E., & Yuniarinto, A. (2020). Kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru: peran mediasi motivasi kerja. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 3(4), 299-307.
- Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Vveinhardt, J. (Ed.). (2018). *Organizational culture*. BoD–Books on Demand.