

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, MOTIVASI,
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANDARA
INTERNASIONAL SULTAN AJI MUHAMMAD SULAIMAN**

Syahril Hasan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Balikpapan

email: syahrilhasan1980@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of variable of organizational culture, compensation, motivation, leadership simultaneously on the performance of employees, and which of those variables that have a dominant influence partially on the performance of employees International Airport Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggian. Results of analysis variable organnisasi culture, compensation, motivation and leadership have significant influence on employee performance. The variables have the most dominant influence is compensation variable.

Keywords: *compensation; leadership; motivation; organizational culture; performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi, kompensasi, motivasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan, dan diantara variabel tersebut yang mana mempunyai pengaruh dominan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggian Balikpapan. Hasil analisa diperoleh bahwa secara simultan variabel budaya organnisasi, kompensasi, motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan adalah variabel kompensasi.

Kata kunci: *budaya organisasi; kompensasi; motivasi; kepemimpinan; kinerja*

Detail Artikel :

Diterima : 19 Oktober 2016

Disetujui : 27 Januari 2017

DOI : <http://dx.doi.org/10.22216/jbe.v1i3.1076>

PENDAHULUAN

Sejalan dengan perkembangan ekonomi dunia pada umumnya dan Indonesia pada khususnya, pertumbuhan arus penumpang melalui Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggang Balikpapan mengalami perkembangan yang sangat pesat. Bandara Sepinggang menjadi pintu gerbang utama arus Transportasi Kalimantan Timur. Kebutuhan masyarakat untuk dapat bepergian antar kota, maupun ke luar negeri dengan waktu tempuh yang singkat sudah menjadi kebutuhan pokok.

Penerapan budaya organisasi pada sebuah perusahaan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya nilai – nilai positif yang terdapat pada budaya organisasi yang dibangun dan mengakar pada suatu perusahaan akan mampu mendorong setiap karyawan yang terlibat di dalamnya untuk mematuhi dan menjalankan seluruh kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih mudah.

Dengan kondisi itulah Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggang Balikpapan, berusaha memberikan pelayanan yang berkomitmen, tepat, nyaman, dan maksimal dengan selalu mengevaluasi dan berusaha meningkatkan sarana dan prasarana pelayanan masyarakat pengguna jasa Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggang Balikpapan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah.

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk menguji pengaruh budaya organisasi, kompensasi, motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggang Balikpapan. Selain itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui manakah di antara budaya organisasi, kompensasi, motivasi dan kepemimpinan yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggang Balikpapan?

Budaya Organisasi

Budaya adalah seperangkat nilai, yaitu norma-norma yang mengarah pada keyakinan. Budaya telah didefinisikan dengan berbagai cara, namun belum dapat ditentukan Menurut Hasibuan (2005:68), “Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan”. Budaya merupakan norma-norma dan nilai yang mengarahkan perilaku anggota. Budaya perusahaan dan nilai etika yang terkait di pengaruhi oleh organisasi. Budaya adalah seperangkat nilai, yaitu norma-norma yang mengarah keyakinan. Dan pemahaman yang dibentuk oleh para suatu organisasi dan mengajarkannya kepada para anggota baru sebaik mungkin. Unsur-unsur budaya mencerminkan beberapa nilai lebih dalam di benak para anggota organisasi.

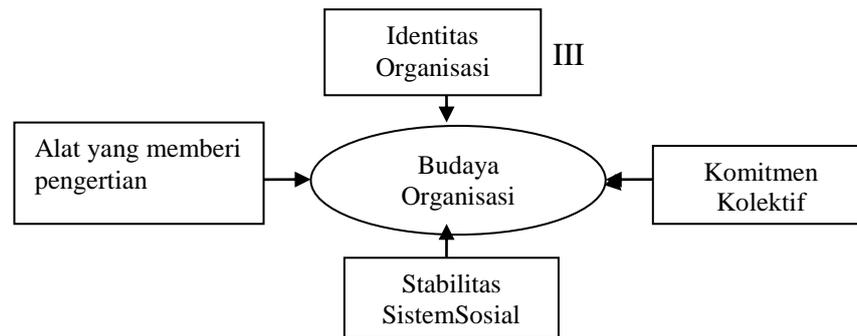
Menurut Schien dalam Rivai (2011:256) mengatakan “bahwa budaya meliputi asumsi adaptasi dan pelajaran”. Bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah perusahaan.

Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) budaya organisasi mempunyai 4 (empat) fungsi yaitu: 1). Memberikan identitas kepada karyawannya, 2). Memudahkan komitmen kolektif, 3). Mempromosikan stabilitas sistem sosial, 4). Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya di dalam organisasi,

sehingga nilai-nilai yang ada dalam budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada setiap individu.



Gambar 1. Bagan Fungsi Budaya Organisasi (Chatab : 2007)

Kompensasi

Menurut Nitisemito (2000:149), “Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap”. Oleh sebab itu kompensasi adalah masalah yang sangat penting, krena justru adanya kompensasi itulah seseorang mau menjadi karyawan dari suatu perusahaan tertentu.

Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama menjadi seorang karyawan, tetapi juga besar pengaruhnya terhadap semangat dan kepuasan kerja. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Selanjutnya menurut Simamora (2006:442), “Kompensasi adalah imbalan financial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.

Mutiara S. Pangabean (2002) Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Gary Dessler (dikutip oleh Lies Indriyatmi, 2009) kompensasi mempunyai tiga (3) komponen sebagai berikut: 1). Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan *isentif* atau bonus/komisi, 2). Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi, 3). Non *financial (non financial rewards)* seperti jam kerja yang luwes dan kantar yang bergengsi.

Pengertian Motivasi

Berikut ini adalah pengertian-pengertian motivasi kerja menurut para ahli, diantaranya yaitu:

1. Motivasi kerja menurut Stephen P. Robbin (2006:214) bahwa :Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas,arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan.
2. Motivasi kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:141) bahwa : Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.
3. Motivasi kerja menurut Kusnadi (2002:330) adalah upaya-upaya yang memunculkan semangat dari dalam orang itu sendiri melalui fasilitas penyediaan kepuasan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip Malayu S.P. Hasibuan (2005:154) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)
- b. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)
- c. Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*)
- d. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Teori Munculnya Atau Lahirnya Pemimpin.

Menurut Djanaid (2001) ada tiga (3) teori tentang lahirnya pemimpin yaitu sebagai berikut:

1. Teori Keturunan, bahwa pemimpin itu muncul karena sifat yang dibawanya sejak lahir. Ini berarti seseorang akan jadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan.
2. Teori Pengaruh Lingkungan, menurut teori ini pemimpin itu dibentuk karena lingkungan hidupnya bukan karena keturunan. Ini berarti setiap orang mampu menjadi pemimpin apabila diberi kesempatan.
3. Teori Kelompok Campuran, menurut teori ini pemimpin berkembang melalui pendidikan dan pengalaman terutama dalam berinteraksi dengan orang lain.

Tipologi Kepemimpinan.

Banyak pendekatan digunakan untuk membedakan kepemimpinan, salah satunya yang umum dikenal adalah yang menyatakan bahwa pemimpin pada dasarnya dapat dikategorikan menjadi tiga (3) tipe kepemimpinan.

Tipe-tipe kepemimpinan menurut Danim (2004:75-76) seperti dibawah ini :

- 1) Pemimpin Otokratik. Otokratik berarti tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa aku yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Kepemimpinan otokratik bertolak dari anggapan bahwa pimpinanlah yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap organisasi.
- 2) Pemimpin Demokratis. Inti demokrasi adalah keterbukaan dan keinginan memposisikan pekerjaan dari, oleh, dan untuk bersama. Tipe kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu dapat dicapai. Pemimpin yang demokratis berusaha lebih banyak melibatkan anggota kelompok dalam memacu tujuan-tujuan. Tugas dan tanggung jawab dibagi-bagi menurut bidang masing-masing.
- 3) Pemimpin Permisif. Kata permisif bermakna serba boleh, serba meng-yakan, tidak mau ambil pusing, tidak bersikap dalam makna sikap sesungguhnya, dan apatis. Pemimpin permisif tidak mempeunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Pimpinan yang termasuk ke dalam kategori ini biasanya terlalu banyak mengambil muka dengan dalih untuk mengenakan individu yang dihadapinya.

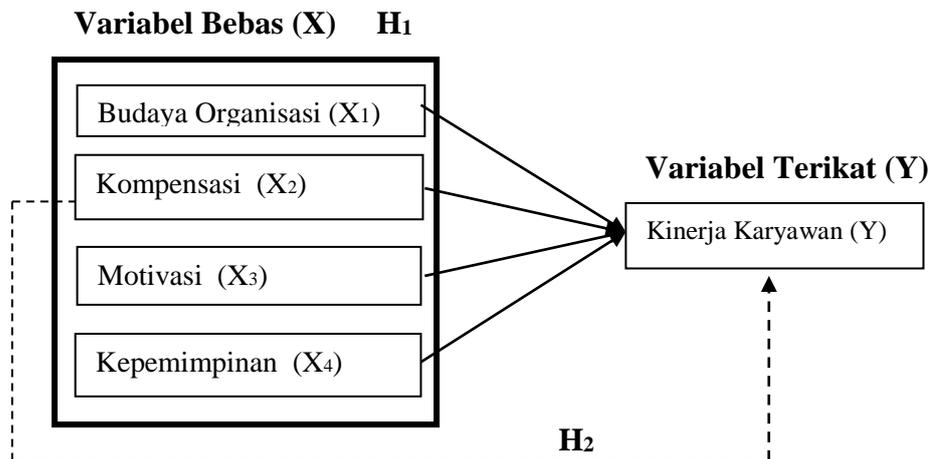
Kinerja

Menurut Achmad (2001 : 6) Kinerja (*Performance*) adalah "Prestasi karyawan berkaitan dengan usaha, kegiatan, program yang diprakarsai dan dilaksanakan kerja oleh pimpinan organisasi atau perusahaan". Alat yang paling penting yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk menetapkan tujuan dan sasaran berorientasi ke masa depan adalah "orang". Upaya mendapat hasil melalui orang-orang itu, pertama keinginan untuk menyumbang pada usaha pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Fayol dalam Sugiono (2011:10) kriteria mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

1. *Quality*, adalah tingkatan sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau dengan kata lain mendekati tujuan yang diharapkan.

2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan dalam aktivitas kerja misalnya jumlah rupiah dan jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
3. *Teamwork* merupakan kemampuan untuk membentuk tim kerja yang solid yang mampu untuk mencapai target yang telah ditentukan.
4. *Inovattion* yaitu kemampuan untuk melakukan *inovatif* dan *kreatif* dalam usaha mencapai tujuan.
5. *Independence*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan tersebut dapat bekerja sendiri.



Gambar 2. Kerangka Pikir

Hipotesis

1. Diduga budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggang Balikpapan.
2. Didugakompensasi secara parsial memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggang Balikpapan.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Untuk memperjelas isi penulisan ini diberikan suatu rumusan mengenai definisi operasional yaitu penjelasan secara khusus dari variabel-variabel yang akan diteliti. Adapun variabel-variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Variabel Terikat (Dependen Variabel)/Kinerja karyawan
2. Variabel Bebas (Independen Variabel) diantaranya adalah Budaya Organisasi (X₁), Kompensasi (X₂), Motivasi (X₃), Kepemimpinan (X₄).

Populasi

Populasi dalam penelitian ini menurut jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Dan populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan pada Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggang Balikpapan, yang berjumlah sebanyak 252 orang karyawan.

Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak, semua populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel, dan pengambilan responden diambil secara kebetulan tanpa diketahui.

Dan penulis menggunakan pendapat Slovin dalam menentukan jumlah sampel dalam bukunya Husein Umar (2003:146) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, dalam hal ini penulis mengambil asumsi 5%.

Dalam penelitian ini digunakan derajat kepercayaan sebesar 95% dan tingkat penyimpangan ditolerir sebesar 5 %. Dengan jumlah populasi sebanyak 252, sehingga untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian sebanyak:

$$n = \frac{252}{1 + 252(0,05)^2}$$

n = 154,6 di bulatkan menjadi 155 sampel.

Pengukuran instrumen semua variabel penelitian ini menggunakan skala Likert Umar (2003:137).

Tabel 1.
Daftar Kriteria Penilaian Jawaban Kuisisioner

No	Kriteria/Kategori Jawaban	Nilai/Skor jawaban
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Metode Analisis Data

Pengujian Intrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidak validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menentukan suatu item pertanyaan sudah dianggap valid apabila koefisien korelasi pada item tersebut positif dan lebih besar dari korelasi nilai $r_{tabel} = 0,361$ pada taraf signifikan 5%. Sebaliknya jika koefisien korelasi pada item tersebut positif dan lebih kecil dari korelasi nilai $r_{tabel} = 0,361$, berarti instrumen tersebut tidak valid atau tidak sah sehingga tidak dapat digunakan untuk penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. (Umar, 2003:86). Untuk memperoleh koefisien keterandalan digunakan rumus *Spearman Brown*. Untuk menentukan instrumen itu reliabiliti atau tidak maka digunakan ketentuan:

- a. Jika α chronbach $> 0,6$ berarti variabel penelitian ini reliabel.
- b. Jika α chronbach $< 0,6$ berarti variabel penelitian ini tidak reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian ini dilakukan agar menghasilkan estimasi model regresi yang *Best Linear Unbiased Estimated* (BLUE). Adapun pengujian asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji multikolinieritas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk regresi linier berganda (*Multiple Regression Linier*). Software statistik yang digunakan dalam melakukan estimasi terhadap model regresi adalah *Statiscal Package for Social Sciences* (SPSS) 17.0 for Windows dari Singgih (2009). Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (budaya organisasi, kompensasi, motivasi dan kepemimpinan) terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan) digunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana α merupakan intercept atau konstanta, β merupakan koefisien regresi; Y merupakan *kinerja karyawan*; X_1 merupakan budaya organisasi; X_2 merupakan kompensasi; X_3 merupakan motivasi; X_4 merupakan kepemimpinan; dan e merupakan error term (faktor gangguan).

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F, yang mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi variabel tidak bebasnya, atau dapat diartikan apakah model Regresi Linier Berganda yang digunakan sesuai atau tidak sesuai dengan penelitian.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Kebenaran hipotesis kedua dibuktikan dengan menggunakan uji t, yaitu menguji kebenaran koefisien regresi parsial. Uji t ini, bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Apabila demikian keadaannya berarti variabel bebas kurang dapat menjelaskan variabel tidak bebas dan sebaliknya apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Keadaan demikian ini dapat dikatakan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan terhadap variabel tidak bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Intrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan terhadap butir-butir pertanyaan penelitian diketahui bahwa koefisien korelasi pada setiap item pertanyaan positif dan lebih besar dari korelasi nilai $r_{tabel} = 0,361$ pada taraf signifikan 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dapat dilakukan untuk pengujian lebih lanjut.

Hasil Uji Realibilitas

Uji Realibilitas dilakukan untuk menguji ketepatan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Uji realibilitas dilakukan dengan koefisien *Cronbach Alpha* yang diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 2.
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	R alpha	Hasil
1	Budaya Organisasi (X1)	0,713	<i>Reliabel</i>
2	Kompensasi (X2)	0,663	<i>Reliabel</i>
3	Motivasi (X3)	0,654	<i>Reliabel</i>
4	Kepemimpinan (X4)	0,796	<i>Reliabel</i>
5	Kinerja Karyawan (Y)	0,790	<i>Reliabel</i>

Sumber : Uji Validitas dan Realibilitas

Realibilitas dikatakan baik apabila besarnya alpha mendekati nilai 1, sehingga item-item pernyataan dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala *multikolinieritas* pada model regresi linier berganda yang diajukan, dapat dideteksi dengan melihat pada *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Apabila nilai VIF melebihi angka lima, maka hal tersebut menunjukkan adanya *multikolinieritas*. Hal tersebut dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.
Variance Inflation Factor

Variabel	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	2,411	VIF < 5 Tidak terjadi
Kompensasi (X ₂)	1,326	Multikolinieritas
Motivasi (X ₃)	1,140	
Kepemimpinan (X ₄)	2,884	

Sumber : Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pada tabel diatas, maka model tidak mengalami gejala *multikolinieritas*. Karena masing-masing variabel independen (X₁, X₂, X₃) dan X₄ dalam persamaan regresi mengalami perolehan nilai dibawah nilai yang telah ditentukan. Dengan demikian model yang diajukan terbebas dari salah satu penyimpangan asumsi model yaitu *multikolinieritas*.

b. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas terjadi jika variansi kesalahan data dari independen variabel saling berhubungan dengan variabel lainnya. Mendeteksi heterokedastisitas dapat dilihat dari nilai standard residual statistic rata-rata bernilai nol (0), sehingga *error* model pada analisis regresi berganda ini layak diasumsikan berasal dari populasi dengan variansi yang homogen, atau tidak mengalami heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.
Uji Heterokedastisitas

Residual Statistics	Minumum	Maximum	Mean	Sampel
Predicted Value	20,0801	25,2241	23,0516	155
Residual	-3,07420	2,35894	,00000	155
Std. Predicted Value	-2,120	1,550	,000	155
Std. Residual	-2,656	2,038	,000	155

Sumber : Regresi Linier Berganda

Berdasarkan table diatas, maka nilai standard residual statistic rata-rata bernilai nol (0), maka dapat diambil kesimpulan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala Heterokedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Untuk menguji adanya *autokorelasi* dapat dideteksi dengan Durbin Watson Statistik. Bila angka DW kurang dari 1,10 telah terjadi autokorelasi. Bila DW 1,10 sampai dengan 1,54 dikatakan tidak ada kesimpulan. Bila DW 1,55 sampai dengan 2,46 dinyatakan tidak terjadi autokorelasi. Sedangkan 2,46 sampai dengan 2,90 dinyatakan tidak ada kesimpulan dan lebih dari 2,91 ada autokorelasi. Dan diperoleh hasil Durbin Watson sebesar 1,585. Maka diperoleh kesimpulan bahwa model regresi yang diajukan tidak terdapat gejala autokorelasi, karena Durbin Watson Test antara 1,55 sampai dengan 2,46.

Hasil Analisis Dan Pengujian Hipotesis

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier berganda akan dilakukan uji simultan atau uji F dan uji parsial atau uji T.

Adapun pada proses pengolahan data dan perhitungan-perhitungan yang ada dilaksanakan dengan program computer dengan menggunakan SPSS versi 18.00 for windows dari Santoso (2009), dan printout dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,961	1,760		2,251	0,260
Budaya	0,160	0,062	0,206	2,569	0,110
Kompensasi	0,425	0,079	0,318	5,349	0,000
Motivasi	0,127	0,054	0,201	1,923	0,040
Kepemimpinan	0,257	0,054	0,404	4,787	0,000
R = 0,775 F hitung = 56,505					
R² = 0,0601 F tabel = 2,430 T tabel = 1,655					

Sumber: Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program computer SPSS for windows versi 18,00 terdapat data yang telah ditentukan dalam penelitian dengan model persamaan :

$$y = bo + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + ei$$

Berdasarkan angka-angka perhitungan pada tabel tersebut di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,961 + 0,160X_1 + 0,425X_2 + 0,127X_3 + 0,257X_3$$

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 56,505 ini berarti lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,430 pada derajat kesalahan 5% dengan angka probabilitas 0,000 jadi hipotesis pertama (H_1) dapat diterima. Besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), ditunjukkan dengan besarnya angka koefisien determinasi (R^2), dimana pada menunjukkan bahwa nilai R^2 adalah sebesar 0,601 atau 60,1% terhadap besarnya kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk di dalam variabel penelitian ini yaitu sebesar 40,9%.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial ini untuk membuktikan kebenaran hipotesis kedua (H_2) yang diajukan dalam penelitian ini dengan melihat besarnya nilai t hitung dan t tabel.

Tabel 6.
Perbandingan Antara Nilai t hitung dengan t tabel Pada Masing-Masing Variabel Bebas Dengan Derajat Kesalahan 5%

Variabel	Nilai t hit	Nilai t table(t_t)	Ket	Sig
Budaya Organisasi (X_1)	2,569	1,655	$t_h > t_t$	0,011
Kompensasi (X_2)	5,349	1,655	$t_h > t_t$	0,000
motivasi (X_3)	1,923	1,655	$t_h > t_t$	0,004
Kepemimpinan (X_4)	4.787	1,655	$t_h > t_t$	0,000

Sumber: Regresi Linier Berganda

Dalam uji t ini langkah pertama yang dilakukan adalah dengan membandingkan antara nilai t hitung (t_h) dengan t tabel (t_t) pada derajat kesalahan sebesar 5%. Variabel X_1 (budaya organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) dengan nilai t hitung sebesar 2,569 > nilai t tabel 1,655. Untuk variabel bebas X_2 (kompensasi) besarnya nilai t hitung sebesar 5,349 lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 1,655 ini berarti bahwa variabel X_2 mempunyai pengaruh signifikan secara dominan terhadap variabel Y. Sedangkan untuk variabel bebas X_3 (motivasi) besarnya nilai t hitung sebesar 1,923 lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 1,665 ini berarti bahwa variabel X_3 juga mempunyai pengaruh terhadap variabel Y, sedang untuk variabel X_4 (kepemimpinan) besarnya nilai t hitung sebesar 4,787 lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 1,665 ini berarti bahwa variabel X_4 juga mempunyai pengaruh terhadap variabel Y.

Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi variabel budaya organisasi yang merupakan variabel pertama dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif atau searah dengan variabel kinerja karyawan. Artinya apabila variabel budaya organisasi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya. Hasil analisis variabel ini memperlihatkan bahwa nilai t hitung variabel budaya organisasi lebih besar dari nilai t tabel ($2,569 > 1,655$) pada taraf nyata 5%. Hasil tersebut juga didukung dengan nilai probabilitas yang berada di bawah taraf nyata ($0,011 < 0,05$).

2. Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisiensi regresi variabel kompensasi yang merupakan variabel kedua dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif atau searah dengan variabel kinerja karyawan. Artinya apabila variabel kompensasi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya. Hasil analisis variabel kompensasi memperlihatkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($5,349 > 1,655$.) pada taraf nyata 5%. Dan hasil

tersebut didukung dengan nilai probabilitas yang berada dibawah taraf nyata ($0,000 < 0,05$).

3. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi variabel motivasi yang merupakan variabel ketiga dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif atau searah dengan variabel kinerja karyawan. Artinya apabila variabel motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya. Hasil analisis variabel motivasi memperlihatkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($1,923 > 1,655$) pada taraf nyata 5%. Dan hasil tersebut didukung dengan nilai probabilitas yang berada dibawah taraf nyata ($0,004 < 0,05$).

4. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan

Koefisien regresi variabel kepemimpinan yang merupakan variabel keempat dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif atau searah dengan variabel kinerja karyawan. Artinya apabila variabel kepemimpinan meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya. Hasil analisis variabel kepemimpinan memperlihatkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,787 > 1,665$) pada taraf nyata 5%. Dan hasil tersebut didukung dengan nilai probabilitas yang berada dibawah taraf nyata ($0,000 < 0,05$).

SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, serta analisis hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil analisa diperoleh persamaan regresi: $Y = 3,961 + 0,160 X_1 + 0,425 X_2 + 0,127 X_3 + 0,257 X_4$ Persamaan model analisis regresi linier berganda tersebut menunjukkan adanya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, yang ditunjukkan oleh koefisien regresi masing-masing variabel bebasnya. Koefisien regresi variabel bebas yang bertanda positif berarti variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang searah dengan variabel terikat. Hasil regresi memenuhi asumsi klasik yang artinya model regresi yang digunakan dapat disebut sebagai alat peramalan yang memiliki sifat tidak bias linier terbaik. Dimana nilai VIF variabel bebas dibawah 5 yang artinya tidak terjadi *multikolinieritas*. Serta nilai standard residual statistic rata-rata bernilai nol (0), maka dapat disimpulkan bahwa model yang diajukan tidak mengalami gejala *heteroskedastisitas*. Dan nilai *Durbin-Watson* adalah sebesar 1,585, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala *autokorelasi*. Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) membuktikan bahwa budaya organisasi, kompensasi, motivasi dan kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman, terbukti nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($56,505 > 2,430$) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) terbukti atau dapat diterima kebenarannya. Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan dominan terhadap kinerja karyawan pada Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman, terbukti nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,349 > 1,655$) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) terbukti kebenarannya yaitu, diduga bahwa kompensasi secara parsial memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok Rineka Cipta*, Jakarta.
- Djanaid, Djanalis. 2001. *Kepemimpinan teori dan praktek*. Indonesia Multi Malang.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE, Yogyakarta.

- Hasibuan, SP Malayu. 2005. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Komang A, Mujiati, Ayu S. 2009. *Perilaku keorganisasian*. Graha Ilmu, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins P, Stephen. 2006. *Karakteristik Budaya Organisasi*. Prentice Hall International Sopiah. 2008. *Perilaku organisasi*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, Alfabet, Jakarta.
- Sedarmayati. 2001. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*, CV. Mandar Maju, Jakarta.
- Simamora. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*, Gramedia Putaka Utama, Jakarta.
- Umar, Husein. 2003. *Sumber daya manusia dalam organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.