

# Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)

Livia Anastasia<sup>1)\*</sup>

<sup>1)</sup>Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>liviaanastasia123@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima Maret 2024;  
Perbaikan Maret 2024;  
Diterima April 2024;  
Tersedia online April 2024;

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Kepemimpinan  
Kompensasi  
Budaya Organisasi  
Kinerja Karyawan

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Tangerang Coklat Utama. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner kepada seratus responden. Penulis menggunakan metode analisis kuantitatif. Uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji t dan F digunakan oleh penulis. Pada uji t, diperoleh hasil  $t_{hitung}$  kepemimpinan (X1) sebesar 5,137, kompensasi (X2) sebesar 5,029, dan budaya organisasi (X3) sebesar 4,094. Nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,66071 berdasarkan tabel distribusi normal t dan tingkat kesalahan 5% derajat kebebasan ( $n - k = 100 - 3 = 97$ ). Dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $18,689 > 2,70$ , yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu pendorong utama kinerja organisasi yang efektif. Seorang pegawai dikatakan berkinerja baik apabila ia mampu menghasilkan pekerjaan yang memenuhi atau melampaui standar atau kriteria yang ditetapkan dalam organisasi. Dukungan sumber daya manusia tentu saja orang-orang yang berkualifikasi yang bertindak sebagai perencana, teknisi, dan pengawas seluruh kegiatan administrasi perusahaan dan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari harapan akan kinerja setinggi-tingginya dari para pegawai guna mencapai tujuan pemerintah dan organisasi dunia usaha.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi motivasi dan potensi orang lain dalam suatu kelompok atau organisasi. Menurut Omolayo (2007 dalam (Hasni et al., 2020), kepemimpinan adalah interaksi sosial dimana pemimpin mencari dukungan penuh dan partisipasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, untuk mengetahui apa yang dipikirkan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi, pemimpin perlu menyadari bahwa komunikasi dengan

karyawan menentukan perkembangan organisasi yang dilakukan dan pada akhirnya mempengaruhi produktivitas karyawan. Mengembangkan keterampilan dalam sebuah tim yang dipimpin oleh seorang pemimpin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Kompensasi merupakan hal yang penting dan harus diberikan secara adil kepada karyawan, baik finansial maupun non finansial. Menurut Hasibuan (2013) (Arifah & Lubis, 2018), Kompensasi adalah pendapatan berupa uang atau harta benda yang diterima oleh seorang karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Karyawan membutuhkan kompensasi seperti bonus, tunjangan, lingkungan kerja yang nyaman, dan pekerjaan yang memungkinkan mereka bekerja sebaik mungkin untuk perusahaan.

Budaya organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan harus mempertimbangkannya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk mendorong kinerja tinggi, meningkatkan keterlibatan, dan memastikan perilaku karyawan yang konsisten. Peran budaya organisasi adalah untuk menentukan arah suatu organisasi, menentukan apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan, dan menjadi alat untuk mengalokasikan sumber daya organisasi, serta mengatasi masalah, tantangan, dan peluang dalam lingkungan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan ukuran seberapa baik seorang karyawan mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat dia bekerja. Selain itu, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil yang dicapai oleh karyawan ketika mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dalam suatu organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya untuk sukses, karena karyawan yang berbakat memberikan kontribusi terbesar bagi perusahaan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Kepemimpinan**

Menurut Kartono dalam (Ganyang, 2018), menyatakan bahwa :

“Kepemimpinan adalah suatu bentuk keunggulan yang didasarkan pada kemampuan pribadi, kemampuan mendorong atau mengajak orang lain melakukan sesuatu, kemampuan untuk diterima dalam suatu kelompok, dan kemampuan untuk memiliki keterampilan khusus yang sesuai dengan diri sendiri.”

Menurut Freeman dan Taylor dalam (Telgor, 2020), menyatakan bahwa :

“Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan tindakan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi melalui efektivitas individu dan kerja sama yang maksimal.”

### **Kompensasi**

Menurut (Gunawan & Sutrisna, 2022) dalam (Lilel Stelveln Ilmanuell & Paramelswaril Rilnilntha, 2023) menyatakan bahwa :

“Kompensasi adalah imbalan yang adil dan wajar, baik langsung maupun tidak langsung, yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai imbalan, kontribusi, atau jasa terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan.”

Menurut Cahyani dalam (Sillaswara Dilana elt al., 2021), menyatakan bahwa :

"Manajemen kompensasi adalah proses mengembangkan dan menerapkan strategi, kebijakan, dan sistem kompensasi untuk memungkinkan perusahaan mencapai tujuan mereka dengan mempertahankan karyawan yang mereka inginkan dan meningkatkan motivasi dan komitmen mereka."

## **Budaya Organisasi**

Menurut (Mantovani & Sutisna, 2022) dalam (Huwael IIsabell Angellila & Andy, 2023) menyatakan bahwa :

"Istilah "budaya organisasi" mencakup struktur (ideologi, norma, keyakinan, dll.), dan proses terpanjang merupakan bentuk dari terciptanya sebuah budaya organisasi, bukan dari berdiri sendiri."

Menurut Mas'ud, (2004) dalam (Helndra, 2020) menyatakan bahwa :

"Budaya organisasi adalah suatu sistem makna, nilai, dan keyakinan bersama dalam suatu organisasi yang menjadi dasar perilaku dan pembeda suatu organisasi dari organisasi lain. Budaya organisasi menjadi identitas atau ciri utama dalam suatu organisasi yang dipertahankan dan dipelihara."

## **Kinerja Karyawan**

Menurut Silaswara Diana et al (2021) dalam (Jasmilnel & Helrnawan, 2023) menyatakan bahwa:

"Kinerja adalah penetapan batas-batas hasil kerja, dan prestasi kerja berarti menghasilkan hasil yang berkualitas tinggi dan kuantitatif dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan."

Menurut (Gunawan & Sutrisna, 2022) dalam (Tjahyana & Yuliladil, 2023) mengatakan bahwa :

"Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang mampu dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan organisasi."

## **III. METODE**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Analisis data ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25 untuk pengolahan data.

### **Objek Penelitian**

Objek penelitian ini dilakukan pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU) yang berlokasi di Cibodas, Kota Tangerang, Banten.

### **Jenis dan Sumber Data**

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

### **Populasi dan Sampel**

Menurut (Alfine Sentosa & Pujiarti, 2022) dalam (Lilel Kellvln & Sillaswara Dilana, 2023) menyatakan bahwa :

"Populasi adalah suatu bidang umum yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diteliti dan diambil kesimpulannya oleh peneliti."

Populasi pada perusahaan ini yaitu 230 orang karyawan. Angka di atas merupakan seluruh tenaga kerja yang bekerja di PT. Bumi Tangerang Utama (BTCU).

Menurut Sugiyono dalam (Imron, 2019) menyatakan bahwa :

"Ukuran sampel yang layak digunakan dalam penelitian adalah antara 30 s/d 500".

#### IV. HASIL

##### 1. Tabel Model Summary

- **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) harus ada parsial dan simultan nya**  
 Menurut (Ilmam, 2018) dalam buku yang berjudul Aplikasi Multivaratel Delngan Program IIBM SPSS 25 Eldilsil 9 berpendapat bahwa :  
 “Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.”

**Tabel. 1**

| Model Summary                         |                   |          |                   |                            |
|---------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                 | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                     | .607 <sup>a</sup> | .369     | .349              | 3.218                      |
| a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1 |                   |          |                   |                            |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) dan variabel dependen ( $Y$ ) terhadap model regresi. Dengan nilai koefisien determinasi yang ditentukan sebesar 34,9 %, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel kompensasi ( $X_2$ ), dan variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) memberikan pengaruh sebesar 34,9 % terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

##### 2. Tabel Uji Hipotesis

- **Uji T**  
 Menurut (Ilmam, 2018) dalam buku yang berjudul Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9 menyatakan bahwa :  
 “Pada dasarnya, uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual terhadap variasi variabel dependen.”

**Tabel 2. Kepemimpinan ( $X_1$ )**

| Coefficients <sup>a</sup>                 |            |                             |            |                           |       |      |
|---|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|   |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1   | (Constant) | 21.328                      | 4.433      |                           | 4.811 | .000 |
|   | X1         | .525                        | .102       | .461                      | 5.137 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y |            |                             |            |                           |       |      |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel diatas diperoleh nilai variabel  $X_1$  (kepemimpinan) sebesar 5,137 > 1,66071 dan nilai valid sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan demikian terdapat pengaruh secara parsial antara variabel X1 (kepemimpinan) dan variabel Y (kinerja karyawan).

**Tabel 3. Kompensasi (X2)**

| Coefficients <sup>a</sup>                 |            |                             |            |                           |       |      |
|---|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|   |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1   | (Constant) | 21.751                      | 4.444      |                           | 4.894 | .000 |
|   | X2         | .522                        | .104       | .453                      | 5.029 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y |            |                             |            |                           |       |      |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel diatas diperoleh nilai variabel X2 (kompensasi) sebesar 5,029 > 1,66071 dan nilai valid sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh secara parsial antara variabel X2 (kompensasi) dan variabel Y (kinerja karyawan).

**Tabel 4. Budaya Organisasi (X3)**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | 24.018                      | 4.902      |                           | 4.899 | .000 |
|                           | X3         | .463                        | .113       | .382                      | 4.094 | .000 |
| a. Dependent Variable: Y  |            |                             |            |                           |       |      |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel diatas diperoleh nilai variabel X3 (budaya organisasi) sebesar 4,094 > 1,66071 dan nilai signifikansinya 0,000 < 0,05 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh secara parsial antara variabel X3 (budaya organisasi) dan variabel Y (kinerja karyawan).

- **Uji F**

Menurut (Ilmam, 2018) dalam buku yang berjudul Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9 menyatakan bahwa :

“Uji f menguji point hipotesis bahwa b1, b2, dan b3 sama-sama nol.”

| ANOVA <sup>a</sup>                    |            |                |    |             |        |                   |
|---------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model                                 |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                                     | Regression | 580.670        | 3  | 193.557     | 18.689 | .000 <sup>b</sup> |
|                                       | Residual   | 994.240        | 96 | 10.357      |        |                   |
|                                       | Total      | 1574.910       | 99 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Y              |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1 |            |                |    |             |        |                   |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel pada kolom F diatas, hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $18,689 > 2,70$  maka  $F_{hitung}$  sebesar 18,689 dengan nilai signifikan 0,00, yang berarti bahwa variabel terikat (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh semua variabel bebas (X) secara keseluruhan, nilai  $0,00 < 0,05$ .

## V. KESIMPULAN

Dari perhitungan olah data dan diskusi dari penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

### 1. Variabel Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama dengan ditunjukkan nilai parsial  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $5,137 >$  dari 1,66071, dan nilai signifikan  $0,00 <$  dari 0,05 menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama.

### 2. Variabel Kompensasi (X2)

Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama dengan ditunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  secara parsial sebesar  $5,029 >$  1,66071 dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan dapat

disimpulkan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bumi Tangerang Coklat Utama.

### 3. Variabel Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama, ditemukan bahwa nilai parsial  $t_{hitung} > t_{tabel}$  adalah  $4,094 >$  dari  $1,66071$ , dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama secara signifikan dan positif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arifah, D. A., & Lubis, S. M. M. (2018). The Role of Leadership, Compensation, Organization Culture and Motivation to maintain worker's Performance at PT Indo Kaya Energi. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 3(1), 13. <https://doi.org/10.21111/jihoh.v3i1.2364>
- Ganyang. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. In Media.
- Ghozali Imam. (2018a). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (p. 97).
- Ghozali Imam. (2018b). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (p. 98).
- Hasni, P., Noviantoro, D., Septianti, D., Studi Manajemen, P., & Tridinanti Palembang, U. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis* (Vol. 1, Issue 1). Online.
- Hendra. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan*. [jurnal.umsu.ac.id](http://jurnal.umsu.ac.id)
- Huwae Isabel Angelia, & Andy. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Putera Sumber Pangan Tangerang. *EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*, 2 no 1.
- Imron. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering*. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/khatulistiwa/issue/archive/index.php/ijse/article/view/5861>
- Jasmine, A., & Hernawan, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia. In *NIKAMABI : JURNAL EKONOMI & BISNIS* (Vol. 2, Issue 1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ga>

Lie Kelvin, & Silaswara Diana. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugerah Citra Properi. *EMABI :EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*, 2.

Lie Steven Imanuel, & Parameswari Rinintha. (2023). Pengaruh Lingkungan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Adhi Kitchenware Innovation. *EKONOMI DAN MANAJEMEM BISNIS* , 2.

Silaswara Diana, Parameswari Rinintha, Kusnawan Agus, Hermawan Eso, & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Kreasi Mandiri.

Tegor, S. J. D. S. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Deepublish.

Tjahyana, A., & Yuliadi, T. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Central Finance Cabang Tangerang 1. In *NIKAMABI : JURNAL EKONOMI & BISNIS* (Vol. 2, Issue 2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ga>