

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS INTERNASIONAL SEMEN INDONESIA (UISI)

Moh. Naufal Fanani

Departemen Manajemen, Universitas Internasional Semen Indonesia
Gresik, Indonesia, nfanani@gmail.com.

Mirza Dwinanda Ilmawan

Departemen Manajemen, Universitas Internasional Semen Indonesia
Gresik, Indonesia, mirza.ilmawan@uisi.ac.id.

Aditya Narendra Wardhana

Departemen Manajemen, Universitas Internasional Semen Indonesia
Gresik, Indonesia, aditya.wardhana@uisi.ac.id

ABSTRACT

Background/ Purpose - To find out what factors influence employee performance at Semen Indonesia International University (UISI).

Design / Methodology / Approach - This research is quantitative research. The sample in this study were UISI employees and lecturers who had structural positions at UISI where only lecturers were not used as respondents. The sampling technique uses simple

random sampling and obtained a sample of 79 respondents. The data analysis of this study used multiple linear regression analysis using the assistance of the IBM SPSS Statistics 23 program as if the statistical data.

Results and Discussion - The results of this study found that instrument testing, classic assumption tests, t tests, coefficient of determination (R^2) and multiple linear regression analysis on the compensation variable hypothesis, work environment, organizational culture, leadership, motivation and job satisfaction showed no significant influence on employee performance so the hypothesis is rejected. While the variable work discipline shows a significant effect on employee performance.

Conclusion - Based on the results of the study prove that all hypotheses are acceptable (compensation, work environment, organizational culture, leadership, motivation and job satisfaction have no significant effect on employee performance. While work discipline variables have a significant effect on employee performance).

Research Implications - It is expected that the results of this study can add insight related to improving employee performance to pay attention to aspects of work discipline.

Keywords - Compensation, Environment, Culture, Leadership, Motivation, Performance.

Abstrak

Tujuan – untuk mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Internasional Semen Indonesia (UISI).

Desain/ Metodologi/ Pendekatan – Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan UISI dan dosen yang mempunyai jabatan struktural di UISI yang hanya dosen tidak dijadikan responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dan didapatkan sampel sebanyak 79 responden. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan dari program IBM SPSS Statistics 23 sebagai olah statistik data.

Diterima : 17 Desember 2019

Direview : 17 Desember 2019

Direvisi : 15 Januari 2020

Disetujui : 31 Januari 2020

Hasil dan Pembahasan– Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa pengujian instrumen, uji asumsi klasik, uji t, koefisien determinasi (R²) dan analisis regresi linier berganda pada hipotesis variabel kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ditolak. Sedangkan variabel disiplin kerja menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan – Berdasarkan hasil dari penelitian membuktikan bahwa kesemua hipotesis dapat diterima (kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).

Implikasi penelitian – Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan untuk memperhatikan aspek disiplin kerja.

Keywords – Kompensasi, Lingkungan, Budaya, Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Persaingan global yang semakin ketat, menuntut perguruan tinggi untuk mampu bertahan dan bersaing dengan perguruan tinggi lainnya. Hal ini menuntut para karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya agar mampu bersaing dalam skala nasional dan internasional. Kinerja seorang karyawan menjadi salah satu faktor penting untuk kemajuan sebuah perguruan tinggi, sehingga perlu adanya evaluasi dan perbaikan agar dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal yang sama diungkapkan oleh harian kompasiana.com yang dicuplik pada Tahun 2017, Tantangan Pendidikan di Era Globalisasi yang ditulis oleh Azan (2017) menyebutkan adanya globalisasi membuat perubahan yang dasar bagi setiap personil untuk memandang arus globalisasi menjadi sebuah keharusan bukan lagi sebagai ancaman. Untuk menjawab globalisasi maka diperlukan SDM (Sumber Daya

Manusia) yang memiliki karakter dan mampu berdaya saing tinggi karena globalisasi menjadi tantangan terbesar dalam dunia pendidikan. Dari hal tersebut dimaksudkan agar perguruan tinggi dapat memperbaiki sistem kinerja karyawannya dengan melihat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perguruan tinggi bisa memperbaiki dan menjadi unggul serta mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya.

Perkembangan lembaga pendidikan tinggi di Indonesia dari tahun ke tahun semakin meningkat dengan ditunjukkan jumlahnya yang berkembang sangat pesat di Indonesia. Saat ini perguruan tinggi menghadapi adanya persaingan yang semakin besar. Menurut harian jakarta.bisnis.com yang dicuplik pada Tahun 2017, data Kementerian Riset dan Pendidikan Tinggi per April 2017 yang ditulis oleh Pratomo (2017) menyebutkan saat ini tercatat ada 4.504 perguruan tinggi di dalam negeri. Jumlah PTN

sebanyak 122, PTS mencapai 3.136, PTA sebanyak 1.060 dan PT K/L 186. Hal ini diungkapkan oleh Ketua Umum Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta Indonesia (APTISI) Edy Suandi Hamid menyatakan bahwa jumlah perguruan tinggi berkembang sangat pesat di Negara ini (Indonesia). Peningkatan pertumbuhan itu dimulai sejak Tahun 2005. Setiap tahunnya, satu perguruan tinggi muncul di Indonesia tiap dua hari. Data dari APTISI, pada Tahun 2005, ada 2.408 perguruan tinggi yang tercatat di Indonesia. Jumlah ini meningkat dua kali lipat hingga Tahun 2017. Jumlah perguruan tinggi per April 2017 mencapai 4.504 di seluruh Indonesia. Dari jumlah perguruan tinggi tersebut sebanyak 97 persen atau sekitar 4.200 perguruan tinggi dikelola oleh perguruan tinggi dan untuk 3 persen dikelola oleh PTN. Hal ini menunjukkan bahwa universitas harus memiliki sumber daya manusia (pengajar maupun non-pengajar) yang bisa memiliki kemampuan atau kualitas untuk meningkatkan kinerjanya dengan baik, sehingga dapat membantu universitas tersebut menjadi universitas terkemuka dan mampu bersaing secara nasional maupun internasional.

Universitas Internasional Semen Indonesia (UISI) merupakan salah satu institusi pendidikan tinggi berjenjang Strata Satu (S1) yang berkomitmen menyelenggarakan pendidikan

berkualitas tinggi yang mempunyai visi “Menjadi institusi pendidikan tinggi unggul yang inovatif, berkualitas tinggi dan berdaya-saing internasional serta didukung praktik-praktik terbaik industri”. Mengingat umur UISI yang masih baru, dimana Universitas ini baru didirikan pada Tahun 2013. Dari visi tersebut menuntut SDM (Sumber Daya Manusia) yang ada di UISI untuk mampu menunjukkan kinerja yang berkualitas tinggi guna mencapai daya saing internasional. Hal ini dapat tercapai dengan adanya kompetensi dan kemampuan yang memadai untuk dapat mendukung kinerja karyawan. Sehingga dengan kinerja berkualitas tinggi yang ditunjukkan dan dilaksanakan oleh karyawan, tujuan organisasi diharapkan dapat tercapai.

Berdasarkan atas kriteria untuk membangun kinerja karyawan dapat dilihat dari upaya peningkatan kinerja yang dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau pengukuran kinerja karyawan, baik faktor individual maupun situasional. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Siagian (2010) di antaranya adalah kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan

yaitu variabel kompensasi karena kompensasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawannya. Apabila dari beberapa faktor tersebut telah diperhatikan dan direalisasikan secara maksimal, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mencari faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan UISI, sehingga nantinya dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk memperbaiki kinerja karyawan di masa yang akan datang. Penelitian ini juga berusaha untuk meneliti kemungkinan-kemungkinan yang terjadi apabila tujuh komponen yang telah dijelaskan oleh Siagian (2010) tersebut direalisasikan dengan baik. Dari beberapa uraian di atas penulis tertarik untuk mengangkat satu topik penelitian mengenai kinerja karyawan dengan judul "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kerja Karyawan pada Universitas Internasional Semen Indonesia".

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016) manajemen kinerja merupakan manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja berfokus terhadap apa yang dibutuhkan oleh organisasi, manajer dan

pekerja agar berhasil. Manajemen kinerja merupakan bagaimana pengelolaan kinerja agar mendapatkan kesuksesan. Kinerja juga dapat disebut sebagai performance. Ada pula yang mengartikan kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Tetapi, hakikatnya kinerja memiliki arti yang lebih luas, tidak hanya hasil kerja, tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan tersebut berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi atau perusahaan, kepuasan konsumen dan memberi kontribusi pada sektor ekonomi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Siagian (2010) sebagai berikut:

1. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016) kompensasi yakni seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo (2016) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2010) lingkungan merupakan lembaga atau kekuatan di

luar, yang memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dapat dirumuskan menjadi dua bentuk yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum merupakan segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini dapat kondisi sosial dan teknologi.

3. Budaya Organisasi

Menurut Graham dalam Siswandi (2012) budaya organisasi merupakan norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan merupakan suatu sistem nilai, keyakinan serta norma unik yang dimiliki secara bersama-sama oleh anggota suatu organisasi. Kebudayaan menjadi salah satu penyebab penting bagi keefektifan dan efisiensi sebuah organisasi atau perusahaan.

4. Kepemimpinan

Menurut Umam (2010) melihat kepemimpinan dilihat dari dua sudut pandang, yaitu struktural dan nonstruktural. Dari aspek struktural, kepemimpinan diartikan sebagai proses pemberian motivasi kepada orang yang dipimpin agar mereka dapat melakukan kegiatan-kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga berarti membimbing, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain, agar pikiran dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas pokok masing-masing. Adapun konteks *nonstructural*

kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku dan mengarahkan semua fasilitas untuk mendapat tujuan yang telah ditetapkan bersama.

5. Motivasi

Menurut Hasibuan (2016) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang memiliki arti dorongan atau daya penggerak. Motivasi dalam ilmu manajemen ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bahwa khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007) bahwa motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran.

6. Disiplin Kerja

Menurut Darsono dan Siswandoko (2011) bahwa disiplin itu merupakan suatu perilaku patuh dan taat terhadap aturanaturan, norma-norma yang berlaku, kepatuhan dan ketaatan itu sesungguhnya dilandasi oleh adanya kesadaran yang tinggi atas peran tanggung jawab yang diberikan bukan karena aspek takut atau keterpaksaan, disiplin harus berdasarkan pada kemampuan untuk melakukan tanggung

jawab, kemampuan dan kesadaran menerima hukuman jika terjadi pelanggaran dan siap untuk melakukan pengabdian dengan rela berkorban untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Handoko (2011) memandang disiplin sebagai suatu kegiatan manajemen untuk melaksanakan standar-standar organisasional.

7. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan suatu hasil yang dinilai penting. Hal ini sejalan dengan Bangun (2012) yakni kepuasan kerja diartikan sebagai generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai sikap individu mengenai pekerjaannya mencerminkan pengalaman dirasakan menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapan terhadap masa depannya.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data yang utama. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan

kausal antar variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Sofian Effendi, 2006).

Populasi

Sugiyono (2016) menjelaskan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti guna mempelajari dan kemudian akan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Tenaga Kependidikan (Tendik) serta dosen yang memiliki jabatan struktural di Universitas Internasional Semen Indonesia yang berjumlah 84 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel diambil dengan cara probability sampling, serta dengan teknik simple random sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan perhitungan rumus Slovin dengan menggunakan tingkat kesalahan nilai yang ditoleransi sebesar 5%.

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Presisi (ditetapkan ±5% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan rumus diatas, dengan besaran presesi yang digunakan sebesar 5 %, maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2} = \frac{84}{1 + 84(0,05)^2} = 69,42 \text{ sampel.}$$

Obyek dan subyek penelitian ditetapkan secara *purposive*, yakni:

- Karyawan Tendik berjumlah 43 orang. Dosen yang memiliki jabatan struktural di Universitas Internasional Semen Indonesia sebanyak 41 orang. Maka jumlah populasi sebesar 84.
- Penelitian ini menggunakan jumlah karyawan dijadikan sampel adalah minimal sebanyak 69 karyawan. Namun dalam penelitian ini berhasil mendapatkan sebanyak 79 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) uji validitas di aplikasikan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel pada alpha 0,05. Jika nilai r hitung > r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk *degree of freedom* (df) = n-2, n adalah jumlah sampel, dengan persamaan berikut: 79 – 2 = 77 dengan df 77 dan *alpha* = 0,05 didapat r tabel = 0,2213 dengan r tabel uji dua sisi (*two tail*). Maka di dapat koefisien korelasi dianggap memuaskan jika r tabel = 0,2213. Uji validitas butir angket program ibm spss 23 *for windows*.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel

| Variabel Penelitian | Item | R hitung | R tabel | Keterangan | Variabel Penelitian | Item | R hitung | R tabel | Keterangan |
|---------------------|-------|----------|---------|------------|---------------------|-------|----------|---------|------------|
| Kompensasi | 1 | 0,814 | 0,221 | Valid | Disiplin Kerja | 1 | 0,610 | 0,221 | Valid |
| | 2 | 0,828 | 0,221 | Valid | | 2 | 0,811 | 0,221 | Valid |
| | 3 | 0,704 | 0,221 | Valid | | 3 | 0,732 | 0,221 | Valid |
| | 4 | 0,768 | 0,221 | Valid | | 4 | 0,706 | 0,221 | Valid |
| | 5 | 0,789 | 0,221 | Valid | | 5 | 0,689 | 0,221 | Valid |
| Lingkungan Kerja | 1 | 0,841 | 0,221 | Valid | | 6 | 0,725 | 0,221 | Valid |
| | 2 | 0,706 | 0,221 | Valid | Kepuasan Kerja | 1 | 0,681 | 0,221 | Valid |
| | 3 | 0,728 | 0,221 | Valid | | 2 | 0,840 | 0,221 | Valid |
| 4 | 0,792 | 0,221 | Valid | 3 | | 0,710 | 0,221 | Valid | |
| Budaya Organisasi | 1 | 0,836 | 0,221 | Valid | | 4 | 0,814 | 0,221 | Valid |
| | 2 | 0,785 | 0,221 | Valid | | 5 | 0,600 | 0,221 | Valid |
| | 3 | 0,713 | 0,221 | Valid | Kinerja Karyawan | 1 | 0,763 | 0,221 | Valid |
| | 4 | 0,669 | 0,221 | Valid | | 2 | 0,772 | 0,221 | Valid |
| | 5 | 0,702 | 0,221 | Valid | | 3 | 0,788 | 0,221 | Valid |
| Kepemimpinan | 1 | 0,721 | 0,221 | Valid | | 4 | 0,792 | 0,221 | Valid |
| | 2 | 0,747 | 0,221 | Valid | | 5 | 0,674 | 0,221 | Valid |
| | 3 | 0,826 | 0,221 | Valid | | 6 | 0,507 | 0,221 | Valid |
| | 4 | 0,830 | 0,221 | Valid | | | | | |
| | 5 | 0,864 | 0,221 | Valid | | | | | |
| Motivasi | 1 | 0,702 | 0,221 | Valid | | | | | |
| | 2 | 0,764 | 0,221 | Valid | | | | | |

| | | | | |
|--|---|-------|-------|-------|
| | 3 | 0,722 | 0,221 | Valid |
| | 4 | 0,599 | 0,221 | Valid |

Sumber: Data diolah (2018)

Hasil perhitungan uji validitas sebagaimana Tabel 4.1 menunjukkan bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel pada nilai signifikansi 5%. Dapat disimpulkan bahwa semua item dalam angket penelitian ini valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas Menurut Ghazali (2016) menjelaskan bahwa tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Bertambah

tingginya reliabilitas suatu alat pengukur, maka semakin stabil pula alat pengukurnya untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya yang terjadi jika reliabilitas tersebut rendah maka alat ukur tersebut tidak konsisten dalam proses pengukurannya. System SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel akan dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,60.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

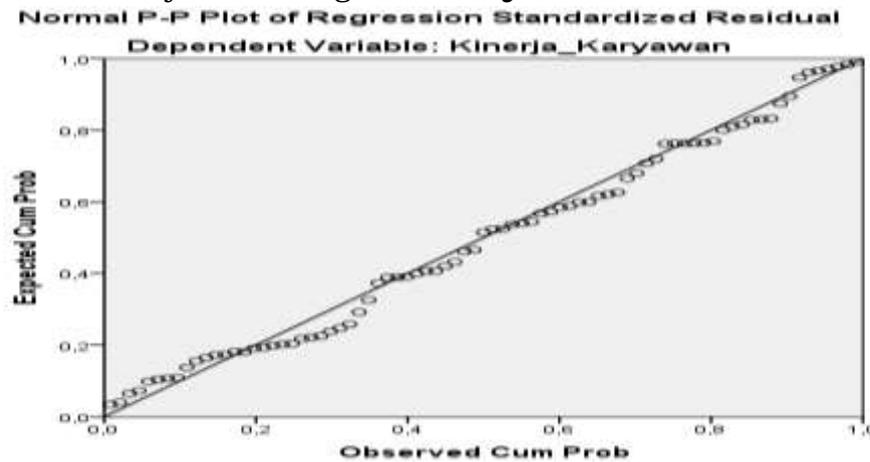
| Variabel | Alpha Cronbach | Keterangan |
|-------------------|----------------|------------|
| Kompensasi | 0,839 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,769 | Reliabel |
| Budaya Organisasi | 0,795 | Reliabel |
| Kepemimpinan | 0,856 | Reliabel |
| Motivasi | 0,646 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0,803 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,772 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,810 | Reliabel |

Sumber: Data diolah (2018)

Uji reliabilitas pada variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.2, tampak bahwa nilai Alpha masing-masing variabel menunjukkan angka

yang melebihi dari 0,60. Hal tersebut berarti semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel atau konsisten.

Uji Normalitas



Sumber: Data diolah (2018)

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar grafik normal. Jika dilihat dari titik-titik penyebaran sekitar garis diagonal dan bentuk penyebarannya mengikuti garis diagonal. Hal ini disimpulkan bahwa model regresi layak untuk digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Keadaan dimana pada model regresi ditemukan bentuk korelasi sempurna atau mendekati bentuk sempurna antara variabel independen dengan menggunakan uji multikolinearitas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna diantara variabel bebas, metode uji multikolonieritas yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan Inflation Factor (VIF)

Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Collinearity Statistics | | Hasil |
|-------------------|-------------------------|-------|---------------------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| Kompensasi | 0,534 | 1,871 | Tidak terjadi Multikolinearitas |
| Lingkungan Kerja | 0,601 | 1,663 | Tidak terjadi Multikolinearitas |
| Budaya Organisasi | 0,361 | 2,773 | Tidak terjadi Multikolinearitas |
| Kepemimpinan | 0,458 | 2,184 | Tidak terjadi Multikolinearitas |
| Motivasi | 0,550 | 1,818 | Tidak terjadi Multikolinearitas |

| | | | |
|----------------|-------|-------|---------------------------------|
| Disiplin Kerja | 0,669 | 1,495 | Tidak terjadi Multikolinearitas |
| Kepuasan Kerja | 0,396 | 2.525 | Tidak terjadi Multikolinearitas |

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 ataupun nilai VIF kurang dari 10, maka berdasarkan ketentuan tersebut berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen sehingga data tersebut layak untuk diteliti.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menurut Ghozali (2016) bertujuan untuk menguji apakah dalam

model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan *Run Test*. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat gejala autokorelasi. Berikut ini merupakan tabel hasil uji run test yang menunjukkan nilai *Asmp. Sig. (2-tailed)*.

Tabel 4.4 Hasil Uji Autokorelasi

| | Unstandardized Residual |
|------------------------|-------------------------|
| Test Value | .06653 |
| Cases < Test Value | 39 |
| Cases >= Test Value | 40 |
| Total Cases | 79 |
| Number of Runs | 40 |
| Z | -.112 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .911 |

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,911 lebih besar dari 0,05, maka berdasarkan ketentuan tersebut berarti tidak ada gejala autokorelasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi

tidak terjadi autokorelasi sehingga data tersebut layak untuk diteliti.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial/ sendiri-sendiri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Untuk lebih jelasnya

mengenai hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji T)

| Variabel | T | Sig | Hasil |
|------------------------|--------|-------|---------------------------|
| Kompensasi (X1) | -1.442 | 0.154 | Tidak Berpengaruh/Ditolak |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0.623 | 0.535 | Tidak Berpengaruh/Ditolak |
| Budaya Organisasi (X3) | 0.576 | 0.566 | Tidak Berpengaruh/Ditolak |
| Kepemimpinan (X4) | 1.820 | 0.073 | Tidak Berpengaruh/Ditolak |
| Motivasi (X5) | 0.633 | 0.529 | Tidak Berpengaruh/Ditolak |
| Disiplin Kerja (X6) | 5.076 | 0.000 | Berpengaruh/Diterima |
| Kepuasan Kerja (X7) | 0.682 | 0.498 | Tidak Berpengaruh/Ditolak |

Sumber: Data diolah (2018)

Koefisien Determinasi *Adjusted R²*

Uji koefisiensi (*R²*) pada dasarnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam

menerangkan variasi variabel dependen. Berikut ini adalah hasil dari uji statistik *R²*.

Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0.713a | 0.509 | 0.460 | 6.06855 |

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.460 yang berarti 46% dari kinerja karyawan pada UISI dapat dijelaskan oleh variabel independen yang ada pada penelitian ini yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja sisanya yang 54%

dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh peneliti.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Tabel 4.7 Hasil Analisis Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 29,365 | 2,253 | | 3,910 | ,000 |
| Kompensasi | -,116 | ,081 | -,164 | -1,442 | ,154 |

| | | | | | |
|-------------------|------|------|------|-------|------|
| Lingkungan Kerja | ,057 | ,091 | ,067 | ,623 | ,535 |
| Budaya Organisasi | ,066 | ,114 | ,080 | ,576 | ,566 |
| Kepemimpinan | ,157 | ,086 | ,224 | 1,820 | ,073 |
| Motivasi | ,059 | ,093 | ,071 | ,633 | ,529 |
| Disiplin Kerja | ,390 | ,077 | ,516 | 5,076 | ,000 |
| Kepuasan Kerja | ,073 | ,106 | ,090 | ,682 | ,498 |

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.7 diperoleh nilai koefisien konstan sebesar 29,365, koefisien kompensasi sebesar -0,164, koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,067, koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,08, koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,224, koefisien regresi motivasi sebesar 0,071, koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,516, koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,09. Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,164X_1 + 0,067X_2 + 0,08X_3 + 0,224X_4 + 0,071X_5 + 0,516X_6 + 0,09X_7 + e$$

Pembahasan

1. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Internasional Semen Indonesia (H1).

Hasil penelitian terdapat beberapa hipotesis salah satu hipotesisnya adalah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UISI. Hasil dari pengujian hipotesis

menunjukkan hasil bahwa nilai t hitung < t tabel (-1,442 < 1,993) dengan nilai signifikan 0,154 yang dapat diartikan bahwa nilai signifikan lebih besar dari nilai signifikan yang disyaratkan 0,154 > 0,05. Koefisien regresi yang diperoleh sebesar -0,164 dari beberapa hasil di atas menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh UISI tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang dicirikan oleh gaji, tunjangan, jaminan sosial, pemberian wewenang dan tanggung jawab pekerjaan serta pemberian reward berupa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UISI maka dengan hasil tersebut H1 ditolak.

2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Internasional Semen Indonesia (H2).

Dari penelitian terdapat beberapa hipotesis salah satu hipotesisnya adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah adanya pengaruh lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan pada UISI. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan hasil bahwa nilai t hitung $< t$ tabel ($0,623 < 1,993$) dengan nilai signifikan 0.535 yang dapat diartikan bahwa nilai signifikan lebih besar dari nilai signifikan yang disyaratkan $0.535 > 0.05$. Koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0.067 dari beberapa hasil di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang diberikan oleh UISI tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan lingkungan kerja dicirikan oleh nyaman dengan kondisi lingkungan kerja, aman, pimpinan memberikan pengarahan dan hubungan baik dengan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UISI maka dengan hasil tersebut H2 ditolak.

3. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Internasional Semen Indonesia (H3).

Dalam penelitian terdapat beberapa hipotesis salah satu hipotesisnya adalah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada UISI. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan hasil bahwa nilai t hitung $< t$ tabel ($0.576 < 1,993$) dengan nilai

signifikan 0.566 yang dapat diartikan bahwa nilai signifikan lebih besar dari nilai signifikan yang disyaratkan $0.566 > 0.05$. Koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0.08 dari beberapa hasil di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diberikan oleh UISI tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dicirikan yaitu pimpinan mencerminkan sikap baik, pimpinan memberikan contoh semangat kerja, mengedepankan visi dan misi institusi, peduli pada masalah institusi dan demi tercapainya tujuan institusi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UISI maka dengan hasil tersebut H3 ditolak.

4. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Internasional Semen Indonesia (H4).

Dalam penelitian ini terdapat beberapa hipotesis salah satu hipotesisnya adalah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UISI. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan hasil bahwa nilai t hitung $< t$ tabel ($1.820 < 1,993$) dengan nilai signifikan

0.073 yang dapat diartikan bahwa nilai signifikan lebih besar dari nilai signifikan yang disyaratkan $0.073 > 0.05$. Koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0.224 dari beberapa hasil di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diberikan oleh UISI tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dicirikan oleh pimpinan memberikan arahan bagaimana menyelesaikan pekerjaan dibebankan, pimpinan memberikan kebebasan, pimpinan mengikut sertakan bawahan dalam pengambilan keputusan, pimpinan mendelegasi wewenang, pimpinan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UISI maka dengan hasil tersebut H4 ditolak.

5. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Internasional Semen Indonesia (H5).

Dari hasil penelitian terdapat beberapa hipotesis salah satu hipotesisnya adalah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada UISI. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan hasil bahwa nilai t hitung $< t$ tabel ($0.633 < 1,993$) dengan nilai signifikan

0.529 yang dapat diartikan bahwa nilai signifikan lebih besar dari nilai signifikan yang disyaratkan $0.529 > 0.05$. Koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0.071 dari beberapa hasil di atas menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh UISI tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi yang dicirikan yaitu memperoleh penghargaan, pemberian penghargaan agar memotivasi kerja karyawan, pimpinan memberikan pujian kepada bawahan dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UISI maka dengan hasil tersebut H5 ditolak.

6. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Internasional Semen Indonesia (H6).

Dalam penelitian ini terdapat beberapa hipotesis salah satu hipotesisnya adalah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada UISI. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan hasil bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($5.076 > 1,993$) dengan nilai signifikan 0.000 yang dapat diartikan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari nilai signifikan disyaratkan $0.000 < 0.05$.

Koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,516 dari beberapa hasil di atas menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh UISI mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi yang dicirikan hadir tepat waktu, merapikan kembali tempat kerja, menaati peraturan, memakai seragam kerja, menggunakan tanda pengenalan dan menjalankan tugas kerja sampai selesai tiap harinya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UISI maka dengan hasil tersebut H6 diterima.

7. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Internasional Semen Indonesia (H7).

Dari penelitian terdapat beberapa hipotesis salah satu hipotesisnya adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UISI. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan hasil bahwa nilai t hitung $< t$ tabel ($0,682 < 1,993$) dengan nilai signifikan $0,498$ yang dapat diartikan bahwa nilai signifikan lebih besar dari nilai signifikan yang disyaratkan $0,498 > 0,05$. Koefisien regresi yang diperoleh sebesar $0,09$ dari beberapa hasil di atas menunjukkan bahwa

kepuasan kerja yang diberikan oleh UISI tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dicirikan yaitu berkesempatan melakukan pekerjaan berbeda-beda, mengembangkan diri, sarana dan prasarana, pekerjaan yang sesuai, dan bekerja sama antar teman kerja untuk menyelesaikan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UISI maka dengan hasil tersebut H7 ditolak.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan pengujian instrumen, uji asumsi klasik, uji t , koefisien determinasi (R^2) dan analisis regresi linier berganda. Didapatkan hasil bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Universitas Internasional Semen Indonesia. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Penerapan kompensasi pada karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia yang bercirikan: gaji, tunjangan, jaminan sosial, pemberian wewenang dan tanggung jawab pekerjaan serta pemberian reward berupa pelatihan terbukti tidak mampu mendukung kinerja karyawan. Dibanding dengan wewenang dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh

- pimpinan, item gaji masih dirasa kurang sebanding dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.
2. Lingkungan kerja oleh perasaan karyawan di Universitas Internasional Semen Indonesia yang dicirikan: oleh perasaan nyaman dengan kondisi lingkungan kerja, rasa aman, pimpinan memberikan pengarahan dan hubungan baik dengan karyawan terbukti tidak mampu meningkatkan atau kurang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
 3. Penerapan dari budaya organisasi pada karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia yang bercirikan: pimpinan mencerminkan sikap baik, pimpinan memberikan contoh semangat kerja, mengedepankan visi dan misi institusi, peduli pada masalah institusi dan demi tercapainya tujuan institusi terbukti tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan.
 4. Penerapan kepemimpinan pada karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia yang bercirikan: pimpinan memberikan arahan bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, pimpinan memberikan kebebasan, pimpinan mengikut sertakan bawahan dalam pengambilan keputusan, pimpinan mendelegasi wewenang, pimpinan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif terbukti tidak mampu meningkatkan atau kurang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
 5. Penerapan motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia yang dicirikan: memperoleh penghargaan, pemberian penghargaan agar memotivasi kerja karyawan, pimpinan memberikan pujian kepada bawahan dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja terbukti tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan.
 6. Penerapan disiplin kerja karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia yang bercirikan: kehadiran tepat waktu, merapikan kembali tempat kerja, menaati peraturan, menggunakan seragam kerja, menggunakan tanda pengenal dan menjalankan tugas kerja sampai selesai tiap harinya terbukti mampu meningkatkan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
 7. Kepuasan kerja karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia yang dicirikan berupa: kesempatan melakukan pekerjaan berbeda-beda, berkesempatan mengembangkan diri, sarana dan prasarana, pekerjaan yang sesuai dan bekerja sama antar teman kerja untuk menyelesaikan

pekerjaan terbukti tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan untuk memperhatikan aspek disiplin kerja.

IMPLIKASI PENELITIAN

DAFTAR PUSTAKA

- Azan. (2017, 20/10/2017). Tantangan Pendidikan di Era Globalisasi. Jakarta: Kompasiana.com. Diakses dari Kompasiana.com: <https://www.kompasiana.com/khairulazan130320/59dc880e3f8bf43be42512e2/tantangan-pendidikan-di-era-globalisasi>. (Diakses pada 31 Maret 2018)
- Cahya. (2018, 02/01/2018). Kurang Apresiasi, 30 Persen Pekerja Indonesia Ingin Pindah Kerja. Jakarta: Kompas.com. Diakses dari Kompas.com: <https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/02/214530820/kurang-apresiasi-30-persen-pekerja-indonesia-ingin-pindah-kerja>. (Diakses pada 19 Agustus 2018)
- Darsono Dan Tjatjuk, Siswandoko, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21, Nusantara Consulting, Jakarta
- Dewimerdeka. (2015, 04/06/2015). Tiap Dua Hari, Satu Perguruan Tinggi Muncul di Indonesia. Jakarta: Tempo.co. Diakses dari Tempo.co: <https://nasional.tempo.co/read/672015/tiap-dua-hari-satu-perguruan-tinggi-muncul-di-indonesia>. (Diakses pada 13 Oktober 2017)
- Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Khaerul. Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2011, Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Cetakan Kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Pratomo. (2017, 04/05/2017). Perguruan Tinggi Swasta: Pertumbuhan Unit dan Mahasiswa Tak Sejalan. Jakarta: Jakarta Raya. Diakses dari Jakarta Raya: <http://jakarta.bisnis.com/read/20170504/448/650484/perguruan-tinggi->

swasta-pertumbuhan-unit-dan-mahasiswa-tak-sejalan. (Diakses pada 3 Desember 2017)

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, Metode Penelitian Survei, Jakarta: LP3ES, 2008.

Siswandi. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi. Semarang

Sondang P. Siagian, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ketiga, Penerbit Bumi Aksara – Jakarta

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Cetakan Ke-23. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.