

Analisa pengaruh kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia

Yocki Pramudya Ananda

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Trilogi, Jakarta Jl. TMP Kalibata

Yocky_pram@universitas-trilogi.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia adalah elemen terpenting dari sebuah organisasi. Upaya organisasi didalam mewujudkan visi dan juga misi akan lebih optimal jika didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni didalamnya. Pesatnya kemajuan teknologi informasi akan mengakselerasi laju organisasi, tetapi memang orang-orang yang terlibat di organisasi tersebutlah yang mempunyai peranan penting didalam pencapaian tujuan dari organisasi. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menganalisa apakah terdapat pengaruh kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun dengan cara simultan. Penelitian dilakukan pada PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta. Dengan menggunakan data primer dan metode regresi linier berganda untuk melihat bagaimana variable independen mempengaruhi variable dependen, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, profesionalisme, budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan mempengaruhi kinerja.

Kata kunci: *Kompensasi; profesionalisme; budaya organisasi; kinerja.*

Abstract

Human resources are the most important element of an organization. The organization's efforts in realizing its vision and mission will be more optimal if supported by my qualified human resources. The rapid progress of information technology will accelerate the pace of the organization, but indeed the people involved in the organization have an important role in achieving the goals of the organization. This study aimed to find out and analyze the effects of compensation, professionalism and organizational culture on employee performance both partially and simultaneously. The research was conducted at PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta. By using primary data and multiple linear regression methods, the results of the study show that compensation, professionalism, organizational culture both partially and simultaneously affect performance.

Keywords: *Compensation; professionalism; organizational culture; performance.*

A. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat dan penuh tantangan ini, setiap organisasi, institusi maupun perusahaan dituntut untuk bersaing lebih keras lagi. Apalagi untuk sebuah organisasi bisnis yang bergerak di bidang jasa. Untuk itu diperlukan profesionalisme yang harus dimiliki sumber daya manusianya di segala aspek sebagai penunjang untuk berkompetensi dalam menunjang keberhasilan aktivitas di lingkungan organisasi perusahaan tersebut. Setiap organisasi atau perusahaan menuntut setiap anggotanya untuk berbuat yang terbaik untuk kepentingan dan tugas organisasi atau perusahaan untuk menuju hal tersebut setiap anggota organisasi atau perusahaan dituntut bekerja secara profesional, sehingga sanggup memberikan pelayanan yang baik kepada para customer. Agar para customer puas terhadap bagaimana pelayanan yang sanggup diberikan para anggota atau pegawai pada sebuah perusahaan, maka setiap perusahaan harus dapat memperbaiki kinerja para pegawainya.

Kualitas sumber daya manusia adalah kunci terbesar bagi perusahaan yang selalu berharap meningkat dari segi produktivitas, moral, efisiensi, efektivitas dan stabilitas dalam mengantisipasi perkembangan lingkungan, baik itu berasal dari dalam maupun luar organisasi tersebut. Karena itu pengembangan sumber daya manusia yaitu adalah sebuah proses seumur hidup yang dilalui terus menerus yang meliputi berbagai segi kehidupan, terutama melalui jalur pendidikan maupun jalur non pendidikan. Dan apabila kita coba memandang dari perspektif sudut pandang ekonomi, ikhtiar untuk menambah kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusia lebih ditekankan kepada penguasaan pengetahuan, ketrampilan dan teknologi yang akan memenuhi kebutuhan dari dunia kerja. Maka sebab itu dimensi daya saing dalam persepektif sumber daya manusia menjadikannya faktor yang penting agar ikhtiar untuk memacu kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan juga harus lebih diutamakan.

Globalisasi yang terjadi saat ini telah mengakselerasi berbagai perubahan dengan begitu pesat di berbagai sektor, sehingga perusahaan dituntut untuk lebih cepat beradaptasi, memiliki ketahanan, sanggup mengeksekusi perubahan arah secara cepat, dan menjadikan pelanggan sebagai pusat perhatiannya, globalisasi bagi organisasi adalah ancaman sekaligus peluang menurut pakar perubahan John P. Kotter (1995) menurut bukunya yang berjudul *Leading Change*, globalisasi yang terjadi menimbulkan ancaman bagi pasar dengan memunculkan begitu banyaknya kompetisi dan mengakselerasi kecepatan didalam bisnis, namun di satu sisi juga menumbuhkan kesempatan berupa pasar yang semakin besar dan hambatan-hambatan yang akan muncul juga semakin sedikit (Sigh and Vinicombe, 1998: hal2-4)

Dalam iklim bisnis seperti saat ini, fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam organisasi harus sanggup menjadi mitra kerja yang bisa diandalkan, baik itu dilakukan oleh para manajemen puncak perusahaan, maupun juga oleh para manajer lini. Hal ini sependapat dengan apa yang dikatakan oleh Stoner (1998), bahwa terdapat tekanan yang cukup intens bagi para manajer SDM agar mampu menjadi mitra bisnis strategis, dengan ikut berkontribusi agar organisasi mampu tanggap terhadap semua tantangan yang berkaitan dengan down-sizing, restrukturisasi dan kompetisi global agar berhasil dalam bisnis dengan kontribusi yang bernilai tambah (Smithson and Lewis, 2000: hal 2-3).

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (ZS Kuntjoro, 2002: hal 1-2).

Konsep dari komitmen adalah salah satu aspek penting dari filosofi *human resource management*. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Guest (1987) bahwasanya kebijakan HRM didesain untuk memaksimalkan integrasi organisasi, komitmen organisasi, komitmen pegawai, fleksibilitas dan kualitas kerja (dalam Armstrong, 1999: hal 97-98).

Untuk mempertahankan kondisi karyawan yang sehat dan keberlangsungan perusahaan perlu kiranya perusahaan memperhatikan hal-hal sebagai berikut, pertama, menumbuhkan *sense of ownership*. Kondisi ini akan tercapai bila manajemen melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Sayangnya, dalam banyak kasus, dia masih melihat manajemen masih memosisikan diri sebagai *thinkers*, sedangkan karyawannya disarankan hanya untuk bekerja. Dapat dikatakan karyawan hanya dijadikan semacam robot. Kondisi semacam ini akan sulit menumbuhkan komitmen karyawan.

Aspek kedua adalah *trust* (kepercayaan) terhadap manajemen. Karyawan yang tidak punya kepercayaan kepada manajemen, kecil kemungkinannya mereka punya komitmen tinggi. Berbeda dengan jika ada kepercayaan, mereka tidak akan terpancing oleh isu-isu tak sedap di perusahaan, dan tidak mudah diprovokasi untuk melakukan mogok atau demo. Karyawan akan berusaha menunjukkan kemampuan terbaiknya dan merasa senang jika bisa memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Jika kondisi semacam ini bisa dicapai, maka tidak diperlukan pengawasan terus menerus terhadap kinerja karyawan bersangkutan.

Selain faktor komitmen, terdapat faktor lain yang makin menggejala di dunia kerja atau industri yakni, makin meningkatnya *job insecurity* yang dialami karyawan. *Trend* peningkatan *job insecurity* muncul di saat perekonomian dunia mengalami depresi, yakni akhir tahun 70-an dan awal tahun 80-an. Namun perbaikan ekonomi ternyata tidak menurunkan tingkat *job insecurity*, namun makin melebar dari semula yang hanya terjadi pada karyawan *blue collar* ke karyawan *white collar*.

Adanya berbagai perubahan yang terjadi dalam perusahaan, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari perusahaan. Karyawan mengalami rasa tidak aman yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan.

Di samping itu kepastian status kerja karyawanlah yang bisa lebih mampu mengikat karyawan untuk tinggal dan memajukan perusahaan. Jika perusahaan masih mempertahankan perekrutan pegawai dengan sistem kontrak adalah lebih banyak menanggung resiko. Seandainya karyawan dikontrak untuk bekerja selama 2 tahun dan setelah itu baru dilakukan evaluasi untuk memutuskan apakah karyawan yang bersangkutan akan diangkat menjadi karyawan tetap atau tetap dalam posisi sebagai karyawan kontrak. Sistem kontrak kerja semacam ini ternyata berpengaruh pada tingkat *turnover*.

Terdapat hal-hal yang terjadi di perusahaan beberapa diantaranya adalah:

1. Kenaikan angka turn over karyawan, dalam 3 tahun kebelakang biasanya terdapat 10% sampai 25% karyawan yang keluar ataupun masuk, pada tahun ini angka turn over karyawan mencapai 34%.
2. Terjadinya penurunan kinerja karyawan-karyawan lama, yang diukur berdasarkan KPI yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Kerap terjadinya konflik internal perusahaan, terutama konflik horizontal yang terkadang berimbas kepada kinerja baik tim maupun individu.

Maka berkenaan dengan hal-hal tersebut diatas, maka penulis melakukan penelitian ini tentang kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia.

Dalam penelitian ini akan di analisis pengaruh kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia, atas dasar itu dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat hubungan yang nyata baik itu secara parsial maupun simultan antara kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi terhadap kinerja dari karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia.
- b. Variabel apakah yang lebih dominan berpengaruh dengan kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, pada dasarnya manusia akan bekerja untuk memperoleh uang. Oleh sebab itulah karyawan mulai menghargai kerja keras dan berusaha menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan perusahaan juga memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan dengan jalan memberikan kompensasi. Menurut Malthis Jackson (2000:54) terdapat beberapa cara bagi organisasi untuk menumbuhkan prestasi kerja, motivasi dan peningkatan kinerja para karyawan yaitu melalui pemberian kompensasi.

Kompensasi menurut H. Simamora (2004:446) adalah semua bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai akibat dari adanya jasa atau tenaga yang telah diberikan kepada perusahaan tersebut. Kompensasi dihitung atas dasar evaluasi pekerjaan, hal tersebut dilakukan agar didapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*).

Menurut Veithzal, Rivai dan Ella Jauvani (2010:4) kompensasi yaitu sesuatu yang diterima karyawan sebagai bentuk pengganti atas kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi adalah salah satu bentuk aplikatif dari fungsi-fungsi MSDM yang ada hubungannya dengan segala bentuk pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam pelaksanaan tugas keorganisasian.

2. Profesionalisme

Profesionalisme dalam suatu pekerjaan atau profesi sudah sejak lama mendapatkan perhatian para peneliti. Menurut Tjiptohadi (1996) dalam Khikmah (2005) profesionalisme dilihat dari pengertian bahasanya, bisa mempunyai beberapa makna. Pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Kedua, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Ketiga, profesional berarti moral.

Konsep profesionalisme modern dalam melakukan suatu pekerjaan telah dikemukakan oleh Hall (1968), menurutnya terdapat dua aspek penting dalam profesionalisme yaitu aspek struktural dan sikap. Karakteristik dari aspek struktural adalah merupakan bagian dari pembentukan sekolah pelatihan, pembentukan asosiasi profesional dan pembentukan kode etik adapun aspek sikap berkaitan dengan pembentukan jiwa profesionalisme (Lekatompessy, 2003).

3. Budaya organisasi

Menurut Alisyahbana (dalam Supartono, 2004:31) yang dimaksud dengan budaya adalah manifestasi dari cara berfikir, oleh sebab itu pola kebudayaan itu menjadi sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan, termasuk juga di dalamnya perasaan karena merupakan maksud dari pikiran.

Kemudian Peruci dan Hamby (dalam Tampubolon, 2004:184) mendefinisikan budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, serta termasuk pengakumulasi sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka kita dapat menyimpulkan bahwa budaya adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hasil pemikiran berupa pengetahuan, kepercayaan, kesenian, nilai-nilai, dan moral yang kemudian dilakukan dalam kehidupan baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari masyarakat dimana segala hasil pemikiran tersebut didapatkan melalui interaksi manusia dengan manusia yang lain di dalam kehidupan bermasyarakat maupun interaksi manusia dengan alam.

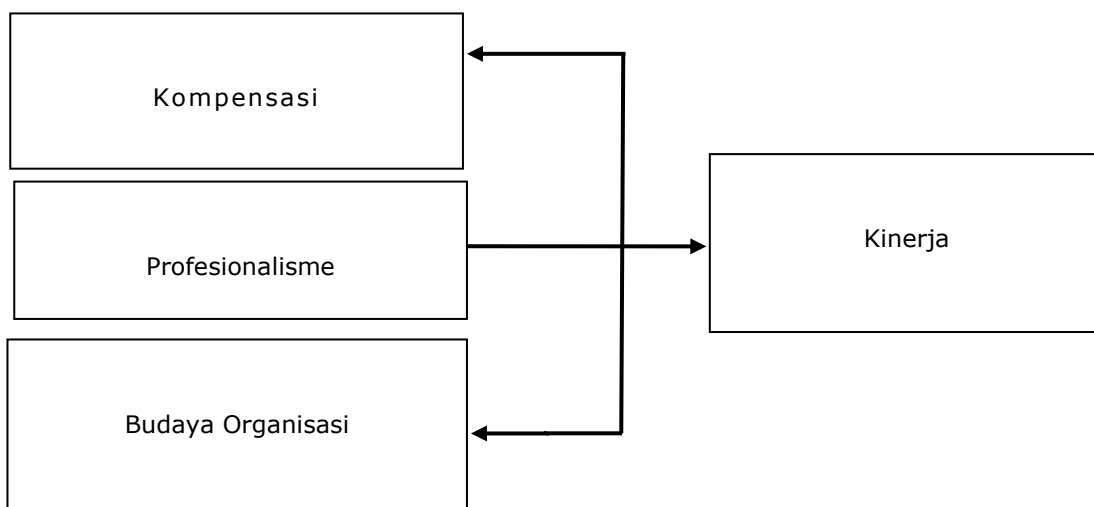
Menurut Davis (dalam Lako, 2004: 29) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Budaya organisasi diharapkan dapat mempengaruhi perilaku karyawan di dalam organisasi. Selain itu, budaya yang kuat dan mengakar dengan baik akan memudahkan karyawan dalam bekerja karena mereka memiliki panduan yang mengarahkan mereka dalam bekerja serta memecahkan masalah-masalah yang mungkin muncul (Immanuel, 2017: 7).

4. Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis & Jackson, 2002:78). Apabila sistem evaluasi kinerja dalam satu institusi mampu menggambarkan usaha dan pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawannya dengan baik, maka akan terlihat perbedaan hasil kerja antara karyawan satu dengan yang lain. Maka dari itu karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya karena semakin bagus kinerjanya maka karyawan tersebut akan memperoleh imbalan kompensasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain. Pemberian kompensasi yang tepat, sistem upah yang teratur dan rapi akan meningkatkan hasil kerja dan kinerja karyawan (Graha dan Rahardjo, 2016:10)

5. Kerangka penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

6. Review Hasil penelitian terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Hasil Penelitian
Gunawan Cahyasumirat (2006)	Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. Bank Abc)	Hasil penelitian ini adalah bahwa dari 7 (tujuh) hipotesis yang dibangun hanya 4 (empat) hipotesis yang diterima. Adapun yang mendukung adalah H2, H5, H6 dan H7, hal ini menunjukkan bahwa secara positif profesionalisme berpengaruh terhadap kepuasan kerja internal auditor namun terhadap kinerja tidak memiliki pengaruh positif. Adapun komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja.
Kristina Nugi Keran (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di	Penelitian ini mempunyai hasil yang menunjukkan adanya pengaruh dari variable motivasi kerja, kompetensi

	Yayasan Bintang Timur Tangerang	terhadap kinerja Adapun variabel kompensasi tidak berpengaruh. Hasil penelitian tersebut dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 0,271 + 0,714X_1 + 0,409X_2 - 0.168 X_3$.
Muhammad Zulkifli (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya Dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan)	1. Hasil Uji regresi ditemukan bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura. 2. Hasil uji regresi juga ditemukan bahwa budaya organisasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura.

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan serta kerangka konseptual yang dipaparkan diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa variabel kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta.
2. Diduga bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan kuesioner menjadi alat pengumpulan data primer. Dan penggunaan data sekunder untuk memperkuat penelitian. Untuk pengolah data mempergunakan program SPSS versi 20. Analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Karena analisis regresi berganda dapat memberikan jawaban mengenai pengaruh dua variable bebas atau lebih terhadap variable terikat

Rumus regresi berganda adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

- Y = kinerja
- X₁ = variable kompensasi
- X₂ = variable profesionalisme
- X₃ = variable budaya organisasi

Dalam kegiatan penelitian ini, yang merupakan populasi adalah seluruh karyawan di PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta yang menjadi subjek penelitian yang berjumlah 150 orang. Karena kuantitas dari populasi dapat dihitung, maka populasi ini termasuk dalam populasi terbatas karena sumber data yang jelas parameternya secara kuantitatif. Dan yang dijadikan sampel adalah sebagian obyek populasi yang memiliki karakteristik yang dapat mewakili dari populasinya. Sampel dalam penelitian adalah sebagian karyawan di PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta yang berjumlah 70 karyawan.

1. Analisa Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini meliputi hal-hal sebagai berikut : 1) Jenis Kelamin, 2) Usia, 3) Tingkat Pendidikan 4) Masa Kerja dan 5) Divisi. Dengan jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta, didapat frekuensi tanggapan responden terhadap variabel penelitian yang meliputi kompensasi (11 butir pernyataan), profesionalisme (10 butir pernyataan), budaya organisasi (7 butir pernyataan) dan kinerja (9 butir pernyataan) ditampilkan didalam format tabel dan akan dianalisis secara deskriptif.

2. Uji Kualitas Instrumen

Agar kesimpulan penelitian tidak menimbulkan gambaran yang berbeda-beda, maka suatu penelitian ilmiah harus menggunakan uji alat ukur yang valid dan realibel. Berikut uji yang dilakukan terhadap penelitian ini

Uji Validitas

Alat ukur yang dipakai untuk pengujian validitas kuesioener adalah dengan menggunakan angka hasil dari korelasi antara skor pertanyaan dan skor keseluruhan pertanyaan responden terhadap informasi yang ada dalam kuesioner. Rumus korelasi yang digunakan adalah korelasi *product moment pearson*, dimana dalam perhitungannya menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 20. Penelitian ini menggunakan sampel (n) sebanyak 61 orang, dan jika dikonsultasikan pada r tabel dengan taraf signifikan 5% merujuk pada angka 0,2542. Artinya hasil penelitian dianggap valid jika nilai $r \geq 0,2542$, begitu pula sebaliknya jika nilai $r \leq 0,2542$ maka hasil penelitian dianggap tidak valid.

Dengan penggunaan indikator penelitian langsung (Veitzhal, rivai, 2005) dan tidak langsung Dari hasil perhitungan di dapat hasil uji validitas yang tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variable Supervisi Kompensasi

Butir Instrumen	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X1.1	0.731	0.2542	Valid
X1.2	0.411	0.2542	Valid
X1.3	0.592	0.2542	Valid
X1.4	0.598	0.2542	Valid
X1.5	0.600	0.2542	Valid
X1.6	0.463	0.2542	Valid
X1.7	0.674	0.2542	Valid
X1.8	0.663	0.2542	Valid
X1.9	0.645	0.2542	Valid
X1.10	0.741	0.2542	Valid
X1.11	0.717	0.2542	Valid

Dari data-data pada tabel diatas, diketahui bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid karena mempunyai nilai koefisien korelasi ($r \geq 0,2542$) sehingga dapat dipergunakan untuk analisis data. Adapun indicator penelitian yang digunakan adalah Dedikasi, Kewajiban social, Tuntutan kemandirian, Peraturan, Afiliasi komunitas (Hudiwinarsih, 2005).

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variable Profesionalisme

Butir Instrumen	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X2.1	0.562	0.2542	Valid
X2.2	0.605	0.2542	Valid
X2.3	0.563	0.2542	Valid
X2.4	0.508	0.2542	Valid
X2.5	0.784	0.2542	Valid
X2.6	0.661	0.2542	Valid
X2.7	0.515	0.2542	Valid
X2.8	0.505	0.2542	Valid
X2.9	0.524	0.2542	Valid
X2.10	0.487	0.2542	Valid

Dari data-data pada tabel diatas, diketahui bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid karena mempunyai nilai koefisien korelasi ($r \geq 0,2542$) sehingga dapat dipergunakan untuk analisis data. Indikator penelitian yang dipakai dalam variable ini adalah Inovasi dan keberanian mengambil resiko, Perhatian terhadap detil, Berorientasi kepada hasil, Berorientasi kepada manusia, Berorientasi tim, Agresifitas, Stabilitas (Robbin 2010)

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variable Budaya Organisasi

Butir Instrumen	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X3.1	0.719	0.2542	Valid
X3.2	0.693	0.2542	Valid
X3.3	0.158	0.2542	Tidak Valid
X3.4	0.699	0.2542	Valid
X3.5	0.504	0.2542	Valid
X3.6	0.677	0.2542	Valid
X3.7	0.547	0.2542	Valid

Dari data tabel diatas, diketahui bahwa semua butir kecuali pernyataan X3.3 ($r = 0.158 < t = 0.2542$) dinyatakan valid sehingga dapat dipergunakan untuk analisis data.

Sementara itu, penggunaan indikator untuk variable dependen kinerja adalah Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Waktu kerja, Kerja sama (Malthis and Jackson, 2002). Tabel 5 dibawah ini mendeskripsikan secara ringkas variable kinerja.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variable Kinerja

Butir Instrumen	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Y.1	0.617	0.2542	Valid
Y.2	0.680	0.2542	Valid
Y.3	0.579	0.2542	Valid
Y.4	0.852	0.2542	Valid
Y.5	0.735	0.2542	Valid
Y.6	0.841	0.2542	Valid
Y.7	0.875	0.2542	Valid
Y.8	0.881	0.2542	Valid
Y.9	0.761	0.2542	Valid

Dari data-data pada tabel diatas, diketahui bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid karena mempunyai nilai koefisien korelasi ($r \geq 0,2542$) sehingga dapat dipergunakan untuk analisis data.

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui kehandalan suatu alat ukur maka perlu dilakukan uji reabilitas. Uji ini dilakukan dengan menggunakan nilai Alpha Cronbach dimana dalam perhitungannya menggunakan bantuan program komputer SPSS 20. Suatu construct dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha $\geq 0,5$. Dari hasil perhitungan didapat nilai sebagai berikut.

Tabel 6 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,839	Reliabel
Profesionalisme (X2)	0,770	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,666	Reliabel
Kinerja (Y)	0,908	Reliabel

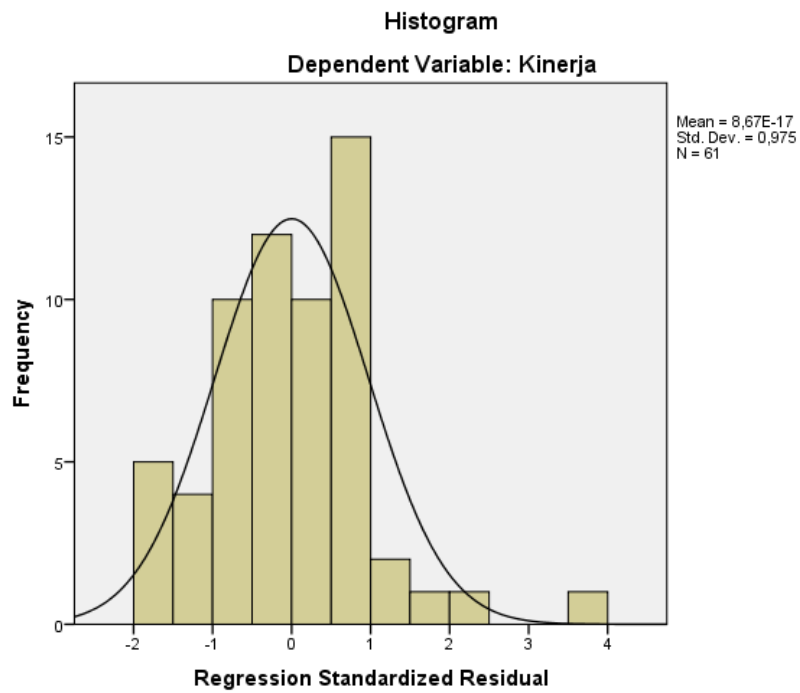
Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga instrumen berdasarkan tingkat reliabilitasnya adalah sangat reliabel sehingga dapat dipergunakan untuk mengungkapkan variable penelitian yang akan dilakukan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

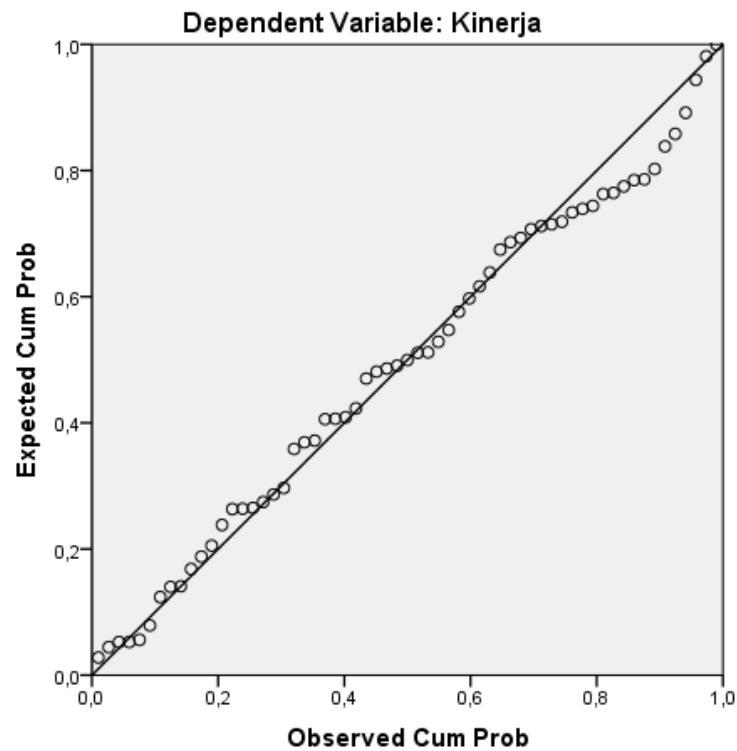
Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk membuktikan bahwa variable-variable bebas dan terikat dalam regresi linier berganda dari hasil penelitian mempunyai distribusi normal. Cara yang dipakai untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah *normality probability plot*. Normalitas terpenuhi apabila titik-titik data terkumpul di sekitas garis lurus, seperti ditunjukkan pada gambar berikut.



Gambar 2 Grafik Histogram Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3 Grafik Pola

Uji Multikolinearitas

Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinearitas dimana jika variable bebas saling berkorelasi, maka variable-variable ini tidak ortogonal adalah variable bebas yang nilai korelasi antar sesama variable bebas sama dengan nol.

Tabel 7. Coefficients Uji Multikolinearitas
Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,736	2,627		,661	,511		
1 Kompensasi	,493	,127	,498	3,881	,000	,332	3,016
Profesionalisme	-,202	,127	-,180	-1,600	,115	,432	2,313
Budaya_organisasi	,788	,202	,513	3,909	,000	,317	3,155

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel Coefficients VIF dan tolerance antara variable kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi memiliki nilai VIF < 10 dan Tolerance > 1,0. Baik VIF lebih kecil daripada 10 dan Tolerance lebih besar dari 1,0 sehingga model regresi tidak terdeteksi multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan pengujian asumsi regresi yang mana variabel dependent tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Dari hasil perhitungan didapat sebagai berikut.

Tabel 8. Model Summary Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,830 ^a	,689	,673	2,46979	1,875

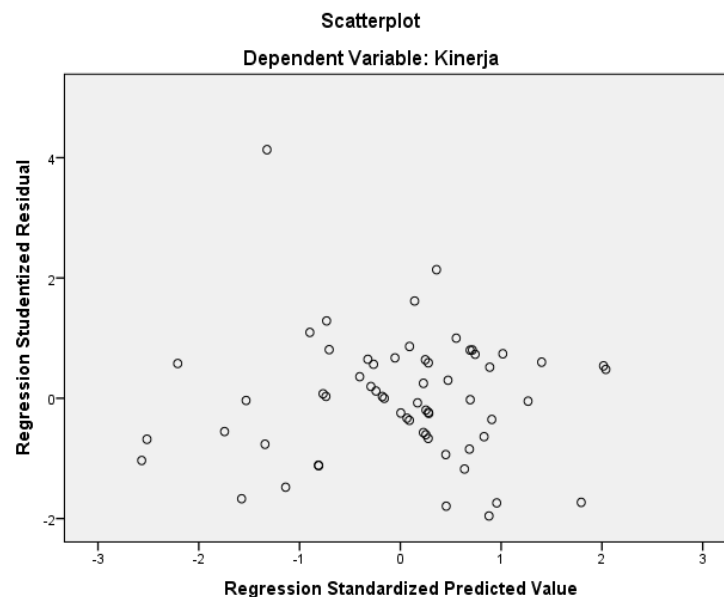
a. Predictors: (Constant), Budaya_organisasi, Profesionalisme, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Kolom Durbin Watson (D-W) menunjukkan nilai D-W sebesar 1.875. Dimana nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%. Berdasarkan tabel DW dengan $n=61$ dan $k=3$ diperoleh nilai $du = 1,6904$ dan kurang dari $(4-du)$ atau $4 - 1,6904 = 2,3096$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi dan model regresi memenuhi syarat asumsi klasik tentang otokolerasi.

Uji Heterokedastisitas

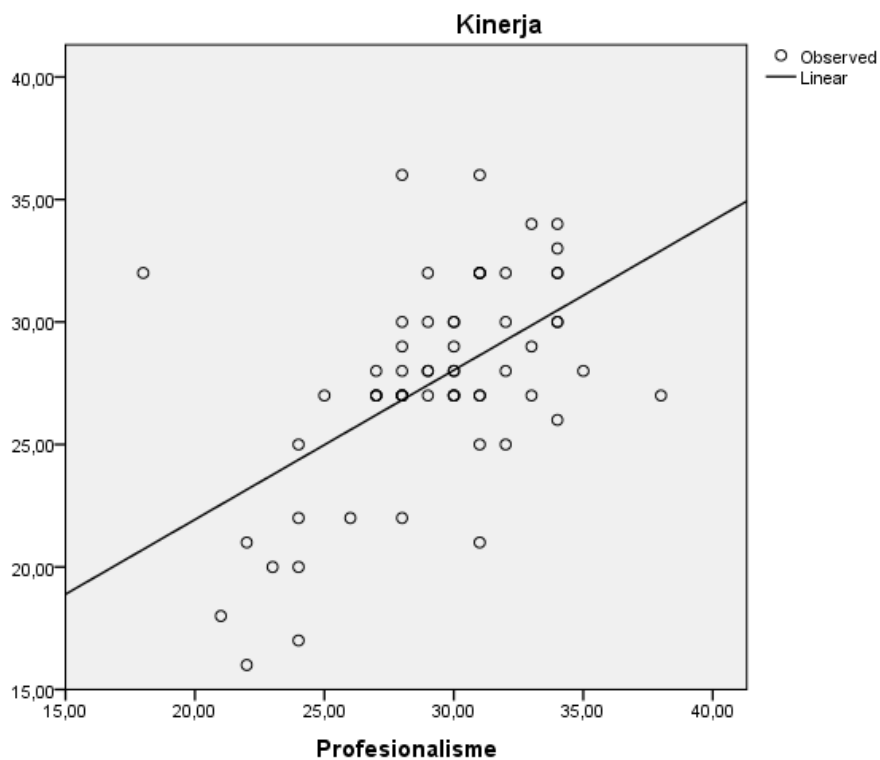
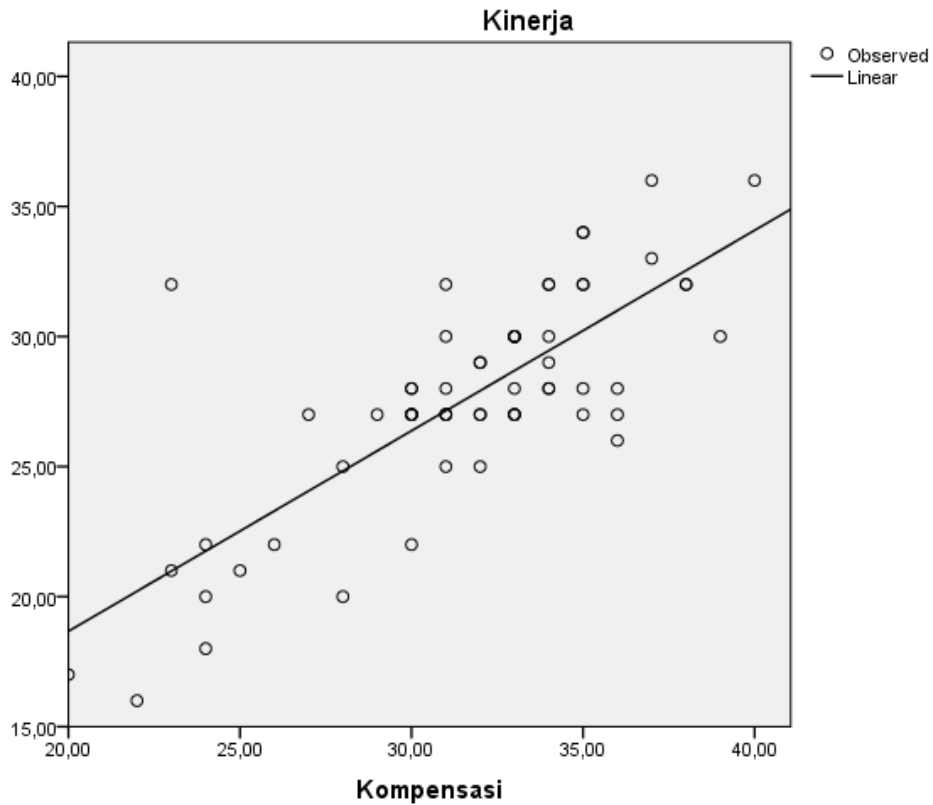
Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi yaitu varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tidak memiliki pola tertentu. Artinya titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dari gambar 9 heterokedastisitas terlihat diagram pencar residual menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas sehingga regresi layak digunakan.

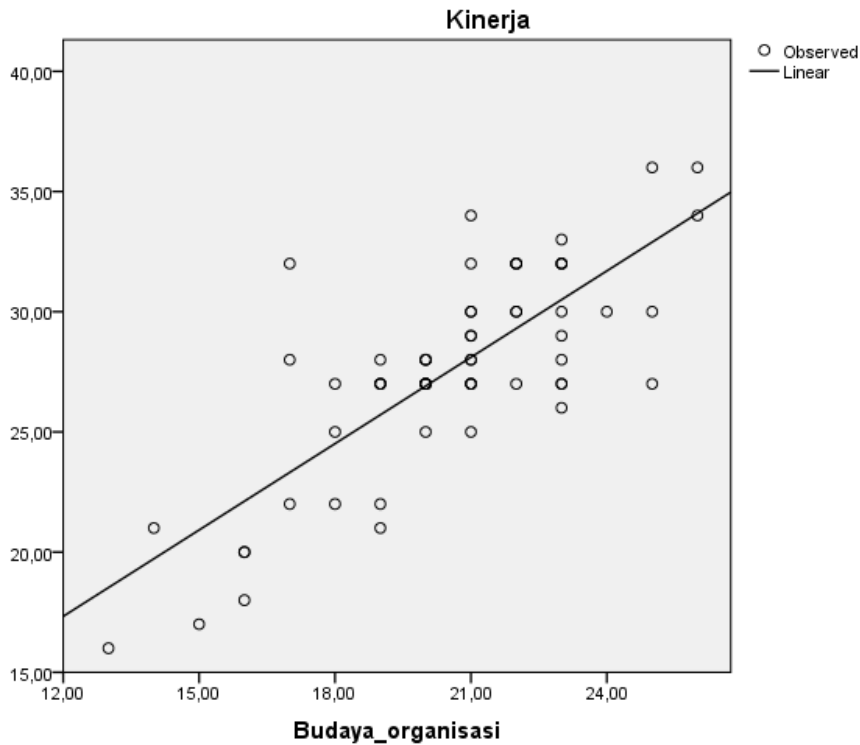


Gambar 4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan guna menemukan hubungan antara variabel-variabel terikat dengan variabel yang bersifat linier (garis lurus). Linieritas ini dapat diuji dengan menggunakan *scatterplot* dengan menambahkan garis regresi. Apabila garis regresi mengarah ke kanan atas maka ada hubungan linieritas pada hubungan dua variabel yang diteliti, seperti yang tertera pada gambar berikut.





Gambar 5 Hasil Uji Linieritas

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan nilai rata-rata Y (variabel terikat) dari perubahan X (variabel bebas) satu unit. Selanjutnya dari hasil perhitungan diperoleh hasil yang terdapat di tabel berikut.

Tabel 9 Koefisien Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc	VIF
(Constant)	1,736	2,627		,661	,511		
1 Kompensasi	,493	,127	,498	3,881	,000	,332	3,016
Profesionalisme	-,202	,127	-,180	1,600	,015	,432	2,313
Budaya_organisasi	,788	,202	,513	3,909	,000	,317	3,155

a. Dependent Variable: Kinerja

Dengan melihat tabel hasil perhitungan diatas, maka dapat dihasilkan persamaan regresi linier berganda, sebagai adalah :

$$Y = 1,736 + 0,493 X_1 - 0,202 X_2 + 0,788 X_3$$

Dari persamaan regresi diatas tersebut terlihat bahwa koefisien regresi dari variabel X₁ dan X₃ bertanda positif. Hal ini berarti jika masing-masing variabel X₁ dan X₃ dinaikkan akan berdampak pada kenaikan variabel Y. Sedangkan koefisien regresi variabel X₂ bertanda positif negatif. Hal ini berarti jika variabel X₂ dinaikkan akan berdampak pada penurunan variabel Y. Persamaan tersebut terbukti signifikan dengan taraf sig. 5%.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan koefisien determinasi (R²) menunjukkan prosentase pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dari hasil penelitian diperoleh seperti terdapat pada tabel berikut.

Tabel 10 Model Summary Regresi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,830 ^a	,689	,673	2,46979	1,875

a. Predictors: (Constant), Budaya_organisasi, Profesionalisme, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari data pada tabel di atas, didapatkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,830. Hal ini berarti bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta.

Selanjutnya dari tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,689 atau 68,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 68,9% kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta dipengaruhi oleh kompetensi, profesionalisme dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor selain variable yang menjadi obyek penelitian.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat peranan setiap variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Pengujiannya dilakukan dengan melihat nilai signifikan pada tiap-tiap variabel bebas. Berdasarkan hasil penelitian seperti tertera pada tabel 15 diatas, diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Variabel Kompensasi (X₁)

Diketahui bahwa terdapat nilai sig. 0.000. Hal ini berarti nilai sig. < 5% (0.000 < 0.05), dengan demikian dapat dikatakan Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan disini bahwa kompensasi (X₁) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

b. Variabel Profesionalisme (X₂)

Diketahui bahwa nilai sig. 0.041. Hal ini berarti nilai sig. < 5% (0.015 < 0.05), dengan demikian dapat dikatakan Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa profesionalisme (X₂) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

c. Variabel Budaya Organisasi (X₃)

Diketahui bahwa terdapat nilai sig. 0.000. Hal ini berarti nilai sig. < 5% (0.000 < 0.05), dengan demikian dapat ditentukan Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dari itu dapat dibuat kesimpulan bahwa budaya organisasi (X₃) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Uji F

Uji F digunakan guna mencari tahu apakah seluruh variabel bebas yang dimaksudkan ke dalam model regresi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh tertulis pada berikut.

**Tabel 11 Nilai F Hitung
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	771,226	3	257,075	42,144	,000 ^b
	Residual	347,692	57	6,100		
	Total	1118,918	60			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya_organisasi, Profesionalisme, Kompensasi

Dengan melihat yang ada data pada tabel di atas, diketahui terdapat pada nilai sig. F hitung 0.000. Hal ini berarti nilai sig. < 5% (0.000 < 0.05), maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dibuat kesimpulan bahwa kompensasi (X_1), profesionalisme (X_2) dan budaya organisasi (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

3. Uji t Parsial

Uji t Parsial dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas (Y).

**Tabel 12 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	1,736	2,627				,661	,511
1	Kompensasi	,493	,127	,498	3,881	,000	,332	3,016
	Profesionalisme	-,202	,127	-,180	1,600	,015	,432	2,313
	Budaya_organisasi	,788	,202	,513	3,909	,000	,317	3,155

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas terdapat tiga hipotesis (H_a) yang diajukan dalam uji t ini, yaitu:

- a. H_1 = Kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (uji t pertama)
Hipotesis dalam uji t pertama adalah :

H_0 = Kompensasi (X_1) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

H_a = Kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasar hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05. Sehingga bisa dibuat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

- b. H_2 = Profesionalisme (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (uji t kedua)

Hipotesis dalam uji t pertama adalah :

H_0 = Profesionalisme (X_2) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

H_a = Profesionalisme (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasar hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi (Sig.) 0,015 < 0,05. Sehingga dapat dibuat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

- c. H_3 = Budaya organisasi (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (uji t ketiga)
Hipotesis dalam uji t ketiga adalah :

H_0 = Budaya organisasi (X_3) tidak membuat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

H_a = Profesionalisme (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasar hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dibuat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Pembahasan

Uji hipotesis pada uji simultan

Analisis hasil uji simultan (uji F) dimaksudkan untuk membuat pembuktian bahwa hipotesis pertama, yaitu diduga bahwa variabel kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta. Untuk memudahkan maka dirumuskan sebagai berikut.

Hipotesis I

Ho : Untuk variabel kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi diduga bahwa secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta

Ha : Untuk variabel kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi diduga bahwa secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta

Untuk membuktikan hipotesis tersebut maka digunakan hasil perhitungan uji F pada table 11. Dari tabel diatas tersebut dapat diketahui bahwa nilai F didapat sebesar 42,144 dan sig. = 0.000 karena sig. < 0.05 , maka dapat dibuat kesimpulan bahwa variabel kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta.

Maka dengan dasar uraian yang ada di atas dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut.

Ho, yang menyatakan bahwa variabel kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi diduga secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta, ditolak

Ha, yang menyatakan bahwa variabel kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi diduga secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta diterima.

Uji hipotesis pada uji parsial korelasi

Analisis hasil uji parsial (uji t) ditujukan untuk membuktikan bahwa hipotesis kedua, yaitu diduga bahwa variabel kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk memudahkan maka dirumuskan sebagai berikut.

Hipotesis I

Ho : untuk variabel kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi diduga secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha : Untuk variabel kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi diduga secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Untuk membuktikan hipotesis tersebut maka digunakan hasil dari perhitungan uji t pada tabel 9. Dari tabel diatas sudah diketahui bahwa nilai t kompensasi sebesar 3,881 dengan nilai sig. = 0.000, dan sig. < 0.05 , maka dapat dibuat kesimpulan bahwa variabel kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta. Nilai t profesionalisme didapat sebesar - 1,600 (nilai -/+ diabaikan karena uji bersifat dua sisi) dengan nilai sig. = 0,015. Karena sig. < 0.05 , maka dapat dibuat kesimpulan bahwa variabel profesionalisme secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta. Sementara nilai t budaya organisasi didapat sebesar 3,909 dengan nilai sig. = 0,000. Karena nilai sig. < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta.

Maka atas dasar uraian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut.

Ho, yang menyatakan bahwa variabel kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi diduga secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta ditolak

Ha, yang menyatakan bahwa variabel kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi diduga secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta diterima.

Dengan demikian hipotesis ke dua diterima atau terbukti kebenarannya. Suatu organisasi terbentuk dari individu-individu mempunyai perbedaan baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan latar belakang pengalaman dalam hidup mereka, dalam upaya pencapaian visi dan misi diperlukan adanya pengakuan pandangan yang akan berguna agar anggota organisasi tidak berjalan sendiri-sendiri.

Bagian sumber daya manusia (SDM) di dalam perusahaan memerlukan penyatuan pandangan dalam bentuk ketegasa dari perusahaan, dan hal ini dituangkan dalam bentuk budaya organisasi yang akan menjadi cermin untuk spesifikasi dan karakter dari perusahaan tersebut. Budaya organisasi perusahaan ini akan menjadi bagian dan pedoman bagi seluruh individu didalam menjalankan tugas dan kewajibannya masing-masing.

Bagi karyawan pemberian penghargaan dalam bentuk kompensasi sangat mempengaruhi pula pola pikir mereka terhadap perusahaan dimana mereka bekerja. Sehingga kadang karyawan tidak hanya berharap kompensasi tidak hanya diberikan dalam bentuk materi tetapi juga dalam bentuk imaterial misalnya pengakuan, penghargaan dan lain sebagainya.

Organisasi masa depan yang mampu bertahan adalah organisasi yang memiliki kepemimpinan yang efektif. Perilaku dan sikap pemimpin terhadap kelompok dan proses kelompok merupakan gaya kepemimpinan, dan pemimpin dan anggota organisasi (pegawai) diikat bersama oleh aspirasi yang sama. Pemimpin adalah manajer informasi karena menghubungkan unit-unit organisasi melalui pengkomunikasian informasi antara kelompok dan individu. Pemimpin mendapatkan kerja sama di antara kelompok dan berusaha mencegah atau berurusan dengan konflik demi kesatuan dan produktifitas organisasi. Sehingga nantinya akan tercipta profesionalisme kerja yang tinggi bagi organisasi atau perusahaan tersebut yang tentunya akan berimbas kepada kemajuan perusahaan tersebut.

Dari hasil diatas dapat dikatakan bahwa variable kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja sedangkan profesionalisme berpengaruh negative, hal tersebut bisa terjadi jika melihat indikator penelitian dari variable profesionalisme adalah Dedikasi, Kewajiban social, Tuntutan kemandirian, Peraturan, Afiliasi komunitas (Hudiwinarsih, 2005), maka terlihat dari jawaban para responden jika aplikasi dari indikator tersebut ditingkatkan, seperti dedikasi, peraturan atau kewajiban social dalam rangka meningkatkan profesionalisme dari karyawan, namun ternyata hasilnya akan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis faktor yang paling dominan terhadap kinerja

Hipotesis ini adalah menguji bahwa diduga bahwa variabel kompensasi lebih dominan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan daripada profesionalisme dan budaya organisasi. Untuk membuktikan dugaan tersebut maka digunakan hasil perhitungan uji korelasi parsial, hasil analisis korelasi parsial didapat bahwa hubungan antara kompensasi dengan kinerja menghasilkan nilai t sebesar 3,881, sementara hubungan antara profesionalisme dengan kinerja diperoleh nilai t sebesar -1,600 (nilai -/+ diabaikan karena uji bersifat dua sisi) dan kinerja dengan budaya organisasi diperoleh nilai t sebesar 3,909. Dengan demikian budaya organisasi lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta daripada kompensasi dan profesionalisme.

1. Pembuktian hipotesis pertama ini ditunjukkan oleh hasil uji simultan (uji F) dimaksudkan untuk membuat pembuktian bahwa hipotesis pertama, yaitu diduga bahwa variabel kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta. Didapat nilai F hitung sebesar 42,144 dan sig. = 0.000 karena sig. < 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta dan hipotesis yang menyatakan

dugaan bahwa variabel kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta diterima dan terbukti kebenarannya.

2. Selanjutnya hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga bahwa variabel kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta diterima dan terbukti kebenarannya dengan melihat hasil penghitungan t hitung dari masing-masing variabel bebasnya. Dan hasil ketiga variabel bebas tersebut didapat nilai signifikansinya $< 0,05$.
3. Selanjutnya hipotesis ketiga yang menyatakan diduga bahwa variabel kompensasi lebih dominan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan daripada profesionalisme dan budaya organisasi ternyata tidak terbukti. Karena dari hasil penghitungan hasil analisis kolerasi parsial didapat bahwa hubungan antara kompensasi dengan kinerja menghasilkan nilai t sebesar 3,881, sementara hubungan antara profesionalisme dengan kinerja diperoleh nilai t sebesar - 1,600 (nilai -/+ diabaikan karena uji bersifat dua sisi) dan kinerja dengan budaya organisasi diperoleh nilai t sebesar 3,909. Sehingga faktor yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta adalah budaya organisasi.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Pembuktian hipotesis pertama ini ditunjukkan oleh hasil uji simultan (uji F) dimaksudkan untuk melakukan pembuktian untuk hipotesis pertama, yaitu diduga bahwa variabel kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta. Didapat nilai F hitung sebesar 42,144 dan sig. = 0.000 karena sig. < 0.05 , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta. Hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta diterima dan terbukti kebenarannya.

Selanjutnya hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga bahwa variabel kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta diterima dan terbukti kebenarannya dengan melihat hasil penghitungan t hitung dari masing-masing variabel bebasnya. Dan hasil ketiga variabel bebas tersebut didapat nilai signifikansinya $< 0,05$.

Selanjutnya hipotesis ketiga yang menyatakan diduga bahwa variabel kompensasi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan daripada profesionalisme dan budaya organisasi ternyata tidak terbukti. Karena dari hasil penghitungan hasil analisis kolerasi parsial didapat bahwa hubungan antara kompensasi dengan kinerja menghasilkan nilai t sebesar 3,881, sementara hubungan antara profesionalisme dengan kinerja diperoleh nilai t sebesar - 1,600 (nilai -/+ diabaikan karena uji bersifat dua sisi) dan kinerja dengan budaya organisasi diperoleh nilai t sebesar 3,909. Sehingga faktor yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta adalah budaya organisasi.

2. Saran

Untuk mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal dan menghasilkan kinerja yang diinginkan oleh organisasi, maka pimpinan PT PT Omesfindo Agung Sentracendikia Jakarta perlu memberikan contoh dan teladan yang baik sehingga dapat meningkatkan profesionalisme karyawannya sehingga akan lebih meningkatkan budaya organisasi yang lebih baik pula bagi perusahaan dan jika perusahaan maju tentunya akan mempengaruhi kompensasi yang akan diterima karyawannya.

Untuk penelitian selanjutnya perlu kiranya mencari dimensi yang lain dari selain variabel kompensasi, profesionalisme dan budaya organisasi. Sehingga dapat diketahui bukan hanya ketiga faktor tersebut yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja, tetapi ada faktor-faktor lain.

REFERENSI

- Amstrong, M. (1998). *Seni Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerjemah: Sofyan Cikmat dan Haryanto*, Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-10, Klaten: PT Intan sejati.
- Graha, A. M.C.A., dan Rahardjo, E. (2016). Analisa Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi kasus pada PT. LG bagian penjualan Indonesia Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, Vol.5 No.2, 98 – 109
- Hairiyah. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Intervening, Skripsi, Universitas Syarif Hidayatullah
- Hamalik, O. (2000). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan terpadu*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, S.P.M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imawan, R. (1997). Profesionalisme Bidang Politik dan Swadaya Masyarakat, makalah yang Disajikan pada Semirna nasional Ilmu-ilmu Sosial, 1997, Himpunan Indonesia Untuk Pengembangan Ilmu-Ilmu Sosial (HIPIIS) di Medan, Sumut,
- Immanuel, F.M. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah), *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 6 No 4, 1-11
- Khikmah, S. N. (2005). Pengaruh Profesionalisme terhadap Keinginan Bepindah dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening (Studi Empiris pada Auditor Se-Jawa), Master Thesis, UNDIP
- Kottler.J.P. (1995). *Leading Change*, Edisi I, Gramedia, Jakarta
- Kotter, J.P., and James, L.H. (1997), *Corporate Culture and Performance*, New York: The Free Press A Division Simon & Schuster Inc.
- Kuncoro EA. (2007), *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*, Cetakan Pertama, Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, AP. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Badan penerbit. PT. Rosdakarya.
- _____, (2006), *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. (2009), *Bisnis, manajemen, dan Sumberdaya Manusia*, PT. Gramedia, Jakarta.
- Mathis, RL., dan Jackson J.H. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.

- Mondy R. *et.al* (2008), *Human Resources Management*, Prentice Hall, New York.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2009), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Pabundu, Tika, (2008) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riduwan, K. Engkos A. (2007), *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*, Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins S,P. (2006), *Perilaku Organsasi*, Edisi kesepuluh. Klaten: PT. Intan Sejati Klaten.
- Robbins, S.P. *et. al* (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi keduabelas, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Simamora.Henry. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. (2005), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga penerbit FE UI.
- Stephen PR. Mary C. (2010), *Manajemen*, Ed. 10, Jakarta: Erlangga.
- Stoner, Sindoro, A. (Penterjemah), (1998), *Manajemen*, Jilid II, Jakarta: PT Prenhallindo.
- Sucipto. A. Siswanto. (2008), *Teori dan Perilaku Organisasi*, Malang: UIN-Malang Press.
- Tika, P. (2006), *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Veithzal, R., dan Ella J.S. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cet ke 3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, (2010), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.