



## **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. READS MEDIA CORP**

**Nursahdi Saleh**

Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar

Email: nursahdisaleh@itbmpolman.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh Kompensasi Finansial, Kepemimpinan, Budaya Organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Reads Media Corp., serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Reads Media Corp..

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilakukan pada PT. Reads Media Corp.. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan September 2022 sampai dengan November 2022. Populasi penelitian adalah semua Karyawan PT. Reads Media Corp. yang berjumlah 48 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 48 orang Karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Finansial, Kepemimpinan, Budaya Organisasi secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja Karyawan PT. Reads Media Corp., dengan  $t_{hitung} = 6,022, 8,211$  dan  $6,118 > t_{tabel} = 2,00$ ., 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Finansial, Kepemimpinan, Budaya Organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja Karyawan PT. Reads Media Corp., dimana  $F_{hitung} = 3,012 > F_{tabel} = 2,65$ ., dan 3) Variabel kompensasi finansial yang paling dominan terhadap kinerja Karyawan PT. Reads Media Corp. dilihat dari nilai determinasi yang paling besar yaitu 0,594.

**Kata kunci:** budaya organisasi, kompensasi finansial, motivasi kerja dan kinerja

### **Abstract**

*This study aims to determine and analyze: the influence of Financial Compensation, Leadership, Organizational Culture partially and simultaneously on the performance of employees at PT. Reads Media Corp., as well as the most dominant variable affecting the performance of employees at PT. Reads Media Corp..*

*This research approach uses survey research. Research conducted at PT. Reads Media Corp.. When the research was conducted from September 2022 to November 2022. The research population was all employees of PT. Reads Media Corp. which totaled 48 people. The selection of the sample in this study was carried out using the saturated sampling method (census), namely by determining the entire population as a total sample of 48 employees. Data analysis using multiple regression analysis (multiple regression analysis). The results showed that: 1) There is a positive and significant influence of Financial Compensation, Leadership, Organizational Culture separately (partially) on the performance of employees of PT. Reads Media Corp., with  $t_{count} = 6.022, 8.211$  and  $6.118 > t_{table} = 2.00$ ., 2) There is a positive and significant effect of Financial Compensation, Leadership, Organizational Culture simultaneously (simultaneously) on the performance of employees of PT. Reads Media Corp.,*

where  $F_{itung} = 3.012 > F_{able} = 2.65.$ , and 3) The most dominant financial compensation variable on the performance of employees of PT. Reads Media Corp. seen from the value of the greatest determination that is 0.594.

**Keywords:** *organizational culture, financial compensation, work motivation and performance*

## **PENDAHULUAN**

Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia karyawan yang memiliki kompetensi. Untuk menciptakan sumber daya manusia karyawan yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan. Oleh sebab itu, suatu Perusahaan harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga memiliki kinerja yang baik yang mendukung aktivitas kantor secara profesional.

Organisasi harus didukung sumber daya manusia yang cakap, terampil dan berkualitas karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan suatu kegiatan didalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilannya. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki Karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja Karyawan meningkat.

Setiyawan dan Waridin (2011) mengatakan kinerja Karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja Karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja Karyawan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja sebagai kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Untuk hasil yang maksimal, memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Rivai (2012) mengatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja Karyawannya, maka kinerja Karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Suprihanto (2010) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan antara lain : bakat, pendidikan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, motivasi dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi dan lain sebagainya. Jadi kinerja Karyawan dapat meningkat jika sebagian dari faktor-faktor

di atas tercapai. Guna tercapainya kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau Perusahaan, salah satunya harus mendapatkan program pendidikan, pelatihan dan motivasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas Karyawan didalamnya dan perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut organisasi untuk beradaptasi terhadap lingkungan.

Budaya organisasi memiliki dampak pada efisiensi dan efektifitas organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan bagian penting dalam memahami organisasi seluruhnya. Budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang menghasilkan suatu lingkungan yang kondusif bagi pembentukan dan perbaikan kualitas secara terus menerus. Budaya menjadi elemen penting yang mendukung terciptanya sebuah strategi yang dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja Karyawan karena budaya organisasi merupakan fenomena yang saling bergantung. Setiap aspek dari tingkat pendidikan akhirnya membantu membentuk budaya organisasi, sebaliknya budaya organisasi yang sudah ada dapat sangat mempengaruhi efektivitas kinerja Karyawan.

Budaya adalah bagaimana pola pikir kita terhadap lingkungan untuk mencapai keberhasilan, kecenderungan organisasi dalam perilaku, identitas, pola hubungan yang dinamis, realita, atau kode genetik. Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai aturan main yang ada di dalam organisasi yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku. Budaya organisasi dapat juga dikatakan pola terpadu perilaku manusia di dalam organisasi termasuk pemikiran, tindakan-tindakan, pembicaraan-pembicaraan yang dipelajari dan diajarkan.

Budaya organisasi memiliki dampak pada efisiensi dan efektifitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk identitas organisasi yang memberikan keunggulan kompetitif dibandingkan dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lainnya.

Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan bagian penting dalam memahami organisasi seluruhnya. Budaya merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara Karyawan berperilaku. Individu dapat mampu dan efisien tanpa tergantung pada orang lain, tetapi perilakunya tidak sesuai dengan budaya organisasi, maka orang tersebut tidak akan berhasil dalam organisasi. Kuatnya budaya organisasi akan terlihat jelas dari bagaimana Karyawan memandang suatu budaya sehingga berpengaruh terhadap Perilaku anggota-anggota dalam organisasi yang digambarkan memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, komitmen dan kepuasan yang tinggi. Semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi komitmen yang pada akhirnya akan menopang prestasi kerja.

Menurut Hasibuan (2010:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Pemberian kompensasi dari perusahaan kepada karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan untuk

meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan. Terlebih lagi apabila pemberian kompensasi oleh perusahaan sudah sesuai dengan asas adil dan asas layak dan wajar untuk karyawan maka akan semakin memotivasi karyawan lebih baik dalam bekerja dan lebih bertanggung jawab pada tugas tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan pendapat Hasibuan (2010:122) program kompensasi atau balas jasa harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Tolak ukur adalah relatif, penempatan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum pemerintah dan eksternal konsisten yang berlaku.

Motivasi merupakan sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja Karyawan. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Kinerja Karyawan akan menurun apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau Karyawan tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja Karyawan akan tinggi.

Menurut Robbins (2011) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, dalam konteks organisasi maka motivasi berfokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat Karyawan terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Motivasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja Karyawan di PT. Reads Media Corp.. Keberhasilan suatu organisasi ini dipengaruhi oleh kinerja Karyawan (job performance) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

Pendidikan, pelatihan serta pemberian motivasi bagi Karyawan diperlukan untuk mempengaruhi kinerja Karyawan di PT. Reads Media Corp. dan tidak hanya terbatas pada Karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial. Perumusan wewenang dan tanggung jawab Karyawan ditetapkan dengan standar atau tolak ukur yang telah disepakati oleh bawahan dan atasan. Bawahan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu.

Fenomena yang terjadi di PT. Reads Media Corp. dalam meningkatkan kinerja belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat terlihat yang terjadi di lapangan yaitu masih terdapat ketidaksesuaian latar belakang pendidikan Karyawan dan pelatihan yang dilaksanakan sehingga berdampak terhadap kinerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya sekarang (jobs description). Pendidikan yang diberikan seharusnya untuk meningkatkan motivasi Karyawan dalam bekerja namun yang terjadi tidak sesuai dengan yang diharapkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Kinerja Karyawan masih banyak terkendala dalam melaksanakan tugas dan Karyawan belum bisa bekerja secara

optimal. Hal ini bisa juga diakibatkan karena ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan Karyawan.

Berdasarkan pada latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi, kompensasi finansial, dan motivasi kerja berpengaruh secara sendiri-sendiri terhadap kinerja Karyawan pada PT. Reads Media Corp..
2. Apakah budaya organisasi, kompensasi finansial, dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan pada PT. Reads Media Corp..
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Reads Media Corp.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

### **Populasi dan Sampel**

Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 48 orang Karyawan PT. Reads Media Corp..

### **Teknik Analisa Data**

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan Kompensasi Finansial, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan kinerja Karyawan. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuisioner dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh Kompensasi Finansial, Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja Karyawan. Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

X<sub>1</sub> = Kompensasi finansial

X<sub>2</sub> = Kepemimpinan

X<sub>3</sub> = Budaya organisasi

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: Kompensasi finansial (X<sub>1</sub>), Kepemimpinan (X<sub>2</sub>), dan Budaya organisasi (X<sub>3</sub>), terhadap variabel terkait yaitu kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh faktor Kompensasi finansial (X<sub>1</sub>), Kepemimpinan (X<sub>2</sub>), dan Budaya organisasi (X<sub>3</sub>), terhadap variabel terkait yaitu kinerja Karyawan (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

#### a. Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- a) Ho berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Ha berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom* (n- k-1) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan df = (n-1), sehingga (Ghozali,2011)

#### b. Pengujian hipotesis kedua

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) Ho : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Ha : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom* (k) dan (n-k-1) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independent. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Dimana :

R<sup>2</sup> = R Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan  $\alpha$  sebesar 5% dan  $df = (n-1)$ , sehingga (Ghozali, 2011)

a) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig. F < 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig. F > 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### c. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Reads Media Corp.

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 3,782 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 0,682 yang berarti variabel kompensasi finansial signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Reads Media Corp..

Kompensasi finansial merupakan suatu imbalan tambahan diluar gaji pokok yang diberikan langsung kepada Karyawan, baik berupa materil maupun non materil. Kompensasi finansial juga disebut sebagai suatu penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh lembaga dengan tujuan agar dapat memotivasi para Karyawan dalam meningkatkan kedisiplinan Karyawan. Handoko (2012) juga mengemukakan pendapatnya bahwa, "kompensasi finansial adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Kompensasi finansial merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan".

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 8,039. lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 0,682 yang berarti variabel budaya organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Reads Media Corp.

### 2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Reads Media Corp.

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 12,918. lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,987 yang berarti variabel kepemimpinan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan Badan Keuangan Daerah Kota Parepare.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang signifikan mempengaruhi kinerja Karyawan. Pada umumnya gaya kepemimpinan

memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan sangat penting bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Apabila kinerja Karyawan bagus, maka akan berpengaruh positif bagi organisasi dan mencapai tujuan yang optimal. Dalam mewujudkan tujuan yang optimal tentunya kinerja Karyawan harus tetap dilihat perkembangannya. Disinilah peran pimpinan sangat dibutuhkan. Pimpinan harus mengarahkan Karyawan dengan baik dan benar. Selain itu, pimpinan juga harus dapat memberikan contoh yang baik bagi Karyawan karena apabila kinerja yang ditunjukkan pimpinan baik, maka Karyawan pun akan mencontoh pimpinan (Ruyatnasih, 2013:1106).

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Reads Media Corp.**

Oleh karena thitung sebesar 8,039. lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 0,682 yang berarti variable budaya organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Reads Media Corp.

Budaya organisasi memiliki dampak pada efisiensi dan efektifitas organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan bagian penting dalam memahami organisasi seluruhnya. McKenna dan Beech berpendapat bahwa: “Budaya yang kuat mendasari aspek kunci pemaksaan fungsi organisasi dalam hal efisiensi, inovasi, kualitas serta mendukung reaksi yang tepat untuk membiasakan mereka terhadap kejadian-kejadian, karena etos yang berlaku mengakomodasikan ketahanan“ McKenna, et.al. (2012:19). Sedangkan menurut Ndraha (2013:123) mengungkapkan bahwa “Budaya kuat juga bisa dimaknai sebagai budaya yang dipegang secara intensif, secara luas dianut dan semakin jelas disosialisasikan dan diwariskan dan berpengaruh terhadap lingkungan dan perilaku manusia”. Budaya yang kuat akan mendukung terciptanya sebuah prestasi yang positif bagi anggotanya dalam hal ini budaya yang diinternalisasikan pihak pimpinan akan berpengaruh terhadap sistem Perilaku para pendidik dan staf di bawahnya baik didalam organisasi maupun diluar organisasi.

### **4. Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Reads Media Corp..**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang tampak pada tabel diatas, nampak bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel ( $24,685 > 2,92$ ), dengan probabilitas terjadinya kesalahan F hitung yaitu sebesar 0,000 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ). Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terdahulu yaitu probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan yaitu Kompensasi Finansial, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Reads Media Corp.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Kompensasi Finansial, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. Reads Media Corp., dengan  $t_{hitung} = 8,039 > t_{tabel} = 0,682$ ,  $t_{hitung} = 3,782 > t_{tabel} = 0,682$ , dan  $t_{hitung} = 0,718 > t_{tabel} = 0,682$ . Tolak  $H_0$ , Terima  $H_1$ . sehingga Kompensasi Finansial, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Reads Media Corp.
2. Terdapat pengaruh Kompensasi Finansial, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan PT. Reads Media Corp., dimana  $F_{hitung} = 24,685 > F_{tabel} = 2,92$ . Tolak  $H_0$ , Terima  $H_1$ , sehingga Kompensasi Finansial, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Reads Media Corp..
3. Variabel Kompensasi Finansial yang paling dominan terhadap kinerja Karyawan PT. Reads Media Corp. dilihat dari nilai determinasi yang paling besar yaitu 0,775.

### **BIBLIOGRAFI**

- Agusty, Ferdinand. 2012. Pelatihan Sebagai Motivasi Perubahan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 12, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra.
- Djarwanto, P. 2011. Mengenai Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian. Liberty, Yogyakarta.
- Flippo, Edwin B. 2011. *Manajemen Personalial*. Diterjemahkan Moh. Masud MA. Jilid Pertama, Edisi 6, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L. and John M, Ivancevich Jr. 2010. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur, Proses*, alih bahasa Djoerban Wahid. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Cetakan ke-6, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Koesmono, Teman H. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Volume 7, Nomor 2.
- Kuncoro, Mudrajad. 2012. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.
- Lubis, Khairul Akhir. 2012. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mangkuprawira, Tb, Sjafri. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Cetakan Pertama, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, L, Robert. dan Jackson, H, John. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Buku I, Salemba Empat, Jakarta.
- Nasution, Harmein. 2010. Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. USU Press. Medan.
- Notoatmodjo, S. 2012. Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Oemar, Hamalik. 2010. Kurikulum dan Pembelajaran. Bumi Aksara. Jakarta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 96, 97, 98, 100 dan 101 Tahun 2000. Cetakan Pertama, Penerbit BP Panca Usaha, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek. Edisi Pertama, Cetakan Ketiga. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robins, Stephen P. 2011. Perilaku Organisasi. Buku I, Edisi Indonesia. PT.Indeks, Jakarta.
- Rob A. Wilson, Geoff Briscoe. 2014. The impact of human capital on economic growth: a review 9.
- Santoso Budi, Purbayu. dan Ashari. 2012. Analisis Statistik dengan Microsoft Excell & SPSS. Penerbit Andi, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. Pengembangan Kepribadian Karyawan. Cetakan Pertama, Penerbit Bandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE-YKPN, Yogyakarta.
- Simanungkalit, Hotma. 2014. Pengaruh Diklat Teknis dan Motivasi terhadap Kinerja Alumni Balai Diklat Industri Regional I Medan. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Simanungkalit, Enrich C. 2010. Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Regional VI Badan KeKaryawanan Negara Medan. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Soeprihanto, John. 2010. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Sofyandi, Herman. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan keenam, Alfabeta, Bandung.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Utari, Sri Diyah. 2010. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi serta Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.

- Veithzal Rivai. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Yuli, Cantika. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang : UMM.
- Yulius, Edi. 2012. Analisis Pengaruh Diklat, Kemampuan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Industri di Daerah Yogyakarta. Tesis. Universitas Gajah Mada.
- Werther, William B. and Keith Davis. 2011. Human Resorces and Personal Management, Fifth Edition, USA : Mc.Graw-Hill.