

# **PENGARUH KARAKTER, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KAMPUS BISNIS UMAR USMAN**

**ASEP HENDRIANA**  
[asep.stimbb@gmail.com](mailto:asep.stimbb@gmail.com)  
Dosen STIM Budi Bakti

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Karakter, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Kampus Bisnis Umar Usman. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Kampus Bisnis Umar Usman. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 22 responden. Pengambilan sampel yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Metode analisis menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial Karakter, Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh tidak terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai koefisien determinasi (*R square*) menunjukkan bahwa Karakter, Budaya Organisasi dan Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 42,8%, sedangkan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata kunci: Karakter, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*Aim of this research is to know the influence of character, organizational culture, and compensation on employee performance to Umar Usman Business Campus. The samples of this research are employee of Umar Usman Business Campus. The data collection in this research uses a questionnaire which are distributed to 22 respondents. This research uses purposive sampling technique. Data analysis uses multiple linear regression. The results show that simultaneously and partially character, organizational culture, and compensation have not significantly influence on employee performance. As for the value of coefficient determination (R square) show that character, organizational culture, and compensation have influence to employee performance 42,8% and the remains 57,2% are influence to variabels that have not been known and not been included in to research.*

**Keywords:** *Character, Organizational Culture, Compensation, Employee Performance*

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna.

Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri, oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri. Sumber

daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi di mana dia berada di dalamnya.

Organisasi tempat dimana sumber daya manusia berkumpul dapat mempengaruhi karakter SDM nya, karena organisasi pada dasarnya adalah sebuah lingkungan untuk karyawannya. Sehingga seorang pimpinan organisasi dapat membuat kebijakan-kebijakan atau aturan yang dapat kemudian baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi pembentukan karakter karyawannya.

Diantara hal yang sering dilakukan oleh seorang pemimpin organisasi dalam hal pembentukan karakter sumber daya manusianya adalah penerapan budaya organisasi yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawannya. Maka dengan adanya budaya organisasi maka akan membentuk karyawan berkarakter serta memiliki kinerja yang baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Pembentukan budaya organisasi pada setiap organisasi/perusahaan melewati proses yang berbeda-beda. Ada perusahaan yang merancang nilai-nilai budaya didasarkan pada sejarah hidupnya suatu organisasi. Misalkan, bagaimana organisasi itu jatuh bangun menghadapi berbagai krisis, kesuksesan dan sebagainya. Sehingga pengalaman-pengalaman itulah yang pada akhirnya bisa menjadi pelajaran penting untuk kemudian diformulasikan dalam bentuk nilai-nilai aturan yang menjadi semangat bersama.

Perlu diingat, banyak organisasi yang bisa bertahan terhadap berbagai perubahan serta tantangan eksternal karena memiliki kekuatan nilai dan budaya. Atau sebaliknya pula banyak pula organisasi yang roboh, karena tidak memiliki kekuatan nilai dan budaya organisasinya. Hal-hal seperti ini akan menjadi catatan penting yang perlu diinternalisasi dan disosialisasikan oleh pemimpin

organisasi kepada seluruh anggota organisasinya.

Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para karyawan, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen agar motivasi para karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat. Sehingga tujuan dan kinerja organisasi dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diketahui bahwa karakter, budaya organisasi dan kompensasi saling berkaitan dengan kinerja karyawan. Karakter karyawan yang kuat, budaya organisasi yang baik serta pemberian kompensasi yang layak dan menantang akan mengerahkan anggota organisasi untuk mempunyai kinerja yang baik dan pada akhirnya akan menghasilkan output kinerja yang baik. Sehingga visi, misi dan tujuan organisasi akan semakin mudah untuk dicapai

## **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Menurunnya jumlah Penerimaan Mahasiswa Baru (PMB)
2. Efektifitas nilai dan budaya kerja yang sudah dilakukan terhadap pembentukan karakter karyawan
3. Apakah kompensasi yang diberikan telah memotivasi kinerja karyawan

## **Batasan Masalah**

Berdasarkan pemaparan didalam latar belakang penulisan diatas bahwa karakter, budaya organisasi dan kompensasi mempengaruhi prestasi kerja setiap individu didalam organisasi. Input individu meliputi karakter yang dibangun oleh budaya organisasi dan kemampuan dari individu itu sendiri untuk mengembangkan keyakinan, pengetahuan dan berkomunikasi dengan cara yang efektif, serta kelayakan kompensasi yang diberikan akan semakin meningkatkan kinerjanya yang semakin baik. Sehingga akan memudahkan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Penelitian ini dibatasi pada pengaruh karakter, budaya organisasi dan kompensasi

terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian berfokus pada analisa pengaruh karakter, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kampus Bisnis Umar Usman.

## **Perumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh karakter dengan kinerja karyawan di Kampus Bisnis Umar Usman?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dengan kinerja karyawan di Kampus Bisnis Umar Usman?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dengan kinerja karyawan di Kampus Bisnis Umar Usman?
4. Bagaimana pengaruh karakter, budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Kampus Bisnis Umar Usman.

## **Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kampus

Bisnis Umar Usman sejumlah 22 orang.

### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan yang bekerja di Kampus Bisnis Umar Usman sejumlah 22 orang karyawan.

### **Landasan Teori**

#### **Manajemen**

Setiap perusahaan atau organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan, *goals* dan *target* yang telah ditetapkan secara bersama-sama. Tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien apabila manajemen dalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut berjalan baik dan benar. Tanpa adanya manajemen sudah

dipastikan perusahaan atau organisasi tersebut akan mengalami kegagalan dan kebangkrutan dalam menjalankan usaha atau kegiatannya. Pengelolaan manajemen yang baik akan mengarahkan perusahaan dan organisasi pada pencapaian yang baik pula, sehingga memudahkan terwujudnya tujuan dari perusahaan dan organisasi tersebut.

Menurut George R Terry dalam Sri Larasati, (2018:2) manajemen adalah suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan dan pengawasan, dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni agar dapat menyelesaikan tujuannya telah ditetapkan sebelumnya.

#### **Fungsi Manajemen**

Fungsi manajemen itu sendiri mengandung arti bahwa dari berbagai elemen dasar yang ada dan sedang didalam proses manajemen itu sendiri yang menjadi sebuah patokan bagi manajer untuk melaksanakan tugasnya. Menurut buku karya Louis A Alen yang berjudul "*The Professional Mangement*", manajemen mempunyai beberapa fungsi :

1. Memimpin (*Leading*)
2. Perencanaan (*Planning*)
3. Pengorganisasian (*Organizing*)

4. Pengarahan (*Directing*)
5. Pengawasan (*Controlling*)

## **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Karena peran sumber daya manusia sangat menentukan akan kemajuan suatu perusahaan atau organisasi. Maka dari itu manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola karyawan secara efektif maka dari itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan juga kemampuan mengelolanya.

Menurut Hasibuan (2016:2), mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### **Karakter**

Terdapat beberapa pakar yang telah menjelaskan beberapa arti karakter antara lain Sutarjo Adisusilo (2013:77), dengan mengutip pendapat F.W. Foerster menyebutkan bahwa karakter adalah sesuatu yang mengualifikasi seorang pribadi. Karakter menjadi identitas, menjadi ciri, menjadi sifat yang

tetap, yang mengatasi pengalaman kontingen yang selalu berubah. Jadi karakter adalah seperangkat nilai yang telah menjadi kebiasaan hidup sehingga menjadi sifat tetap dalam diri seseorang, misalnya kerja keras, jujur, sederhana, dan lain-lain.

Sri Narwanti (2011 : 6-7), dengan mengutip pendapat Anis Matta menyebutkan ada beberapa kaidah pembentukan karakter dalam membentuk karakter manusia, yaitu sebagai berikut:

1. Kaidah kebertahanan; Proses pembentukan dan pengembangan karakter harus dilakukan secara bertahap. Orang tidak bisa dituntut untuk berubah sesuai yang diinginkan secara tiba-tiba dan instan. Namun, ada tahap-tahap yang harus dilalui dengan sabar dan tidak terburu-buru. Orientasi kegiatan ini adalah pada proses bukan pada hasil.
2. Kaidah kesinambungan; Seberapapun kecilnya porsi latihan yang terpenting adalah kesinambungan. Proses yang berkesinambungan inilah yang nantinya membentuk rasa dan warna berpikir seseorang lama-lama akan menjadi kebiasaan dan seterusnya menjadi karakter pribadi yang jelas.
3. Kaidah momentum; Penggunaan berbagai

momentum peristiwa untuk fungsi pendidikan dan latihan. Misalnya bulan Ramadhan untuk mengembangkan sifat sabar, kemauan yang kuat, kedermawanan, dan seterusnya.

4. Kaidah motivasi intrinsik; Karakter yang kuat akan terbentuk sempurna jika dorongan yang menyertainya benar-benar lahir dari dalam diri sendiri. Jadi, proses “merasakan sendiri”, “melakukan sendiri” adalah hal penting. Hal ini sesuai dengan kaidah umum bahwa mencoba sesuatu akan berbeda hasilnya antara yang dilakukan sendiri dengan yang hanya dilihat atau diperdengarkan saja. Pendidikan harus menanamkan motivasi atau keinginan yang kuat dan lurus serta melibatkan aksi fisik yang nyata.
5. Kaidah pembimbingan; Pembentukan karakter ini tidak bisa dilakukan tanpa seorang guru dan pembimbing. Kedudukan seorang guru atau pembimbing ini adalah untuk memantau dan mengevaluasi perkembangan seseorang. Guru atau pembimbing juga berfungsi sebagai unsur perekat, tempat “curhat” dan sarana tukar pikiran bagi muridnya.

## **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi.

Terdapat beberapa pakar yang telah menjelaskan definisi budaya organisasi, antara lain Robbins dan Judge (2011:520) menegaskan “Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain”.

Beberapa manfaat budaya organisasi yang dikemukakan oleh Uha (2013) dalam Safitri (2014:18), yaitu:

1. Budaya organisasi membantu untuk mengarahkan sumber daya dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Budaya organisasi berperan sebagai pedoman yang diyakini oleh seluruh karyawan dalam organisasi yang mengarahkan karyawan tersebut dalam

- pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi
2. Meningkatkan kekompakan tim di dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat dalam mengikat anggota organisasi
  3. Membentuk perilaku staff dengan mendorong percampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan
  4. Meningkatkan motivasi staff sehingga organisasi dapat memaksimalkan potensi karyawan dan memenangkan kompetisi
  5. Memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya sehingga meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi
  6. Menurunkan tingkat *turn over* karyawan
  7. Budaya organisasi dapat membuat program pengembangan usaha dan pengembangan sumber daya manusia

### **Kompensasi**

Bagi organisasi, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja,

motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari organisasi.

Menurut Ardana (2012:153), “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau organisasi”

Beberapa ahli juga menjelaskan terkait tujuan kompensasi, diantaranya menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:121) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang

- qualified* untuk organisasi akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
  5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
  6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
  7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
  8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh seseorang akan semakin membantu dalam perkembangan organisasi tersebut. Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja karyawan menurut para ahli diantaranya:

Menurut Wibowo (2014:7), kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja menyangkut tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya

Menurut Wibowo (2014:325-326), sebenarnya banyak faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja. Namun ukuran kinerja harus relevan, signifikan, dan komprehensif. Keluarga ukuran tersebut berkaitan dengan tipe ukuran yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Produktivitas  
Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output.
2. Kualitas  
Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal *rating* seperti kepuasan pelanggan.
3. Ketepatan waktu  
Ketepatan waktu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.
4. *Cycle time*  
Menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses.
5. Pemanfaatan sumber daya  
Merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lewat sumber daya tersedia untuk dipergunakan.
6. Biaya

Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam per unit.

### Metode Penelitian

Penelitian yang ada pada skripsi ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, Peneliti melakukan pengumpulan data dengan mengedarkan kuisioner yang diisi oleh seluruh karyawan Kampus Bisnis Umar Usman sebagai instrumen pengumpulan data. teknik pengolahan data yang akan digunakan adalah skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2017:93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

**Tabel 1**  
**Skala Pengukuran Model Likert**

No	Indikator	Keterangan	Nilai
1	STS	Sangat Tidak Setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	R	Ragu	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

## Hasil Penelitian

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan pertama kali untuk mengetahui gambaran hasil kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan. Uji validitas adalah suatu ukuran menunjukkan tingkat ketepatan atau keandalan suatu alat ukur dalam penelitian (Supriyanto, 2009:109). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan dari suatu instrumen penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan hasil  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Dimana  $r$  hitung didapatkan dengan menggunakan validitas *product momen pearson correlation* (Sujarweni dan Endrayanto, 2012:189).

Setelah dilakukan pengolahan data kuesioner dengan alat bantu SPSS versi 22 diperoleh hasil yang tercantum pada tabel berikut :

**Tabel 2**  
**Uji Validitas *Item* Pertanyaan**

Variabel	Konstruk Penilaian	Pearson Correlation	r tabel	Ket
Karakter (X <sub>1</sub> )	X <sub>1,1</sub>	0,550	0,432	Valid
	X <sub>1,2</sub>	0,653	0,432	Valid
	X <sub>1,3</sub>	0,584	0,432	Valid
	X <sub>1,4</sub>	0,637	0,432	Valid
	X <sub>1,5</sub>	0,704	0,432	Valid
	X <sub>1,6</sub>	0,663	0,432	Valid
	X <sub>1,7</sub>	0,449	0,432	Valid
	X <sub>1,8</sub>	0,552	0,432	Valid
	X <sub>1,9</sub>	0,517	0,432	Valid
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,1</sub>	0,551	0,432	Valid
	X <sub>2,2</sub>	0,636	0,432	Valid
	X <sub>2,3</sub>	0,585	0,432	Valid
	X <sub>2,4</sub>	0,590	0,432	Valid
	X <sub>2,5</sub>	0,455	0,432	Valid
	X <sub>2,6</sub>	0,505	0,432	Valid
	X <sub>2,7</sub>	0,512	0,432	Valid
	X <sub>2,8</sub>	0,756	0,432	Valid
	X <sub>2,9</sub>	0,572	0,432	Valid
	X <sub>2,10</sub>	0,700	0,432	Valid
	X <sub>2,11</sub>	0,700	0,432	Valid
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	X <sub>3,1</sub>	0,659	0,432	Valid
	X <sub>3,2</sub>	0,220	0,432	Valid
	X <sub>3,3</sub>	0,223	0,432	Valid
	X <sub>3,4</sub>	0,552	0,432	Valid
	X <sub>3,5</sub>	0,221	0,432	Valid
	X <sub>3,6</sub>	0,724	0,432	Valid
r	0,610	0,432	Valid	

Dari table 1 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner dinyatakan valid, karena  $r$  hitung  $>$   $r$  table. Maka kuesioner dapat digunakan untuk penelitan.

## Pembahasan

Uji reliabilitas adalah menunjukkan pada suatu ukuran, bila digunakan berkali-kali akan menghasilkan data yang sama (konsisten data-data dapat dipercaya) (Supriyanto,

2009:111). Instrumen dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam hal ini, peneliti menggunakan nilai *cronbach alpha* dalam menentukan reliabilitas, jika nilai *cronbach alpha* > 0,60 konstruk pertanyaan dimensi variabel adalah reliabel (Sujarweni dan Endrayanto, 2012 :189).

Untuk mendapatkan hasil uji tersebut digunakan alat bantu SPSS versi 22, dimana diperoleh hasil yang tercantum pada tabel berikut :

**Tabel 3**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Karakter	0,742	9	Reliabel
Budaya Organisasi	0,821	11	Reliabel
Kompensasi	0,791	9	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,791	9	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel lebih dari 0,60, maka semua variabel tersebut dinyatakan reliabel karena *cronbach's alpha* > 0,60.

## Uji Hipotesis

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk meneliti hubungan sebab akibat dan meneliti seberapa besar pengaruh antara variabel independen yaitu karakter, budaya organisasi, kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi yang digunakan:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Y : Kinerja Karyawan  
a : konstanta  
X<sub>1</sub> : karakter  
X<sub>2</sub> : budaya organisasi  
X<sub>3</sub> : kompensasi  
β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub>, β<sub>3</sub> : koefisien regresi  
e : error

Berikut adalah tabel *Coefficients* untuk menentukan persamaan regresi pada penelitian ini:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,173	7,397		0,699	0,493
Karakter	0,242	0,220	0,252	1,097	0,287
Budaya Organisasi	0,107	0,172	0,125	0,621	0,542
Kompensasi	0,438	0,219	0,444	2,003	0,060

Berdasarkan Tabel 4 *Coefficients* di atas, maka persamaan regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,173 + 0,242X_1 + 0,107X_2 + 0,438X_3$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Karakter

X<sub>2</sub> : Budaya Organisasi

X<sub>3</sub> : Kompensasi

### Uji t (parsial)

Berikut adalah tabel hasil uji t hitung untuk mengetahui hasil nilai t hitung pada penelitian ini

**Tabel 5**  
**Hasil Uji t Hitung**

Model	T	Sig.
(Constant)	0,699	0,493
Karakter	1,097	0,287
Budaya Organisasi	0,621	0,542
Kompensasi	2,003	0,060

Hasil uji t hitung pada tabel 5 diatas, dapat diketahui apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial.

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t hitung sebesar 1,097 dan nilai t tabel pada penelitian ini sebesar 2,073 dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel maka t hitung < t tabel = 1,097 < 2,073, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, demikian juga dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. α = 0,287 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Ini menunjukkan bahwa koefisien regresi pada variabel karakter tidak signifikan, artinya karakter secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t hitung sebesar 0,621 dan nilai t tabel pada penelitian ini sebesar 2,073 Dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel maka t hitung < t tabel = 0,621 < 2,073, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, demikian juga dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. A = 0,542 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Ini menunjukkan bahwa koefisien regresi pada variabel budaya organisasi tidak signifikan artinya

budaya organisasi, secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t hitung sebesar 2.003 dan nilai t tabel pada penelitian ini sebesar 2,073 Dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel maka  $t_{hitung} < t_{tabel} = 2.003 < 2.073$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, demikian juga dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig.  $\alpha = 0,022 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Ini menunjukkan bahwa koefisien regresi pada variabel kompensasi tidak signifikan artinya Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji F (simultan)

Berikut adalah tabel ANOVA untuk mengetahui nilai F hitung pada penelitian ini:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F Hitung**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	128,314	3	42,771	6,234	0,004 <sup>b</sup>
Residual	123,504	18	6,861		
Total	251,818	21			

- a. *Predictors:* (Constant), Karakter, Budaya Organisasi, Kompensasi
- b. *Dependent variabel:* Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang telah diolah 2018

Berdasarkan tabel anova diperoleh nilai F hitung sebesar 6,234, sementara nilai F tabel pada penelitian ini adalah 3,16. Dengan membandingkan antara F hitung dan F tabel maka ditemukan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel} = 6,234 > 3,16$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, demikian juga dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig.  $\alpha = 0,004 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas (karakter, budaya organisasi, Kompensasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

### Koefisien Determinasi

Pada dasarnya koefisien determinasi (R) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen yaitu karakter, budaya organisasi, kompensasi dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Untuk menunjukkan persentase tingkat

kebenaran prediksi dari pengujian regresi yang dilakukan. Koefisien determinasi (R) memiliki nilai batasan antara 0 sampai 1. Jika nilai R mendekati 1 maka semakin besar variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut adalah tabel *Model Summary* untuk mengetahui nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) pada penelitian ini:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

*Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,714 <sup>a</sup>	0,510	0,428	2,619

a. *Predictors:* (Constant), karakter, budaya organisasi, kompensasi

b. *Dependent variabel:* Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas diketahui nilai koefisien *Adjusted R square* sebesar 0,428, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel karakter, budaya organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 42,8% (sedang). Atau variasi variabel *independent* yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 42,8% variasi variabel *dependent*. Sedangkan sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak

dimasukkan dalam model penelitian ini.

## Kesimpulan

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakter berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Kampus Bisnis Umar Usman. Berdasarkan dari tabel koefisien uji statistik t, nilai t hitung untuk karakter sebesar 1,097 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,073. Maka dapat diketahui t hitung < t tabel 1,989 dan nilai signifikansi variabel karakter sebesar 0,287 atau mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakter berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Kampus Bisnis Umar Usman. Sedangkan kontribusi besarnya pengaruh variabel karakter terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,242 yang artinya jika variabel karakter dinaikan sebesar satu satuan skala, maka variabel kinerja karyawan juga naik sebesar 0,242 satuan skala.

2. Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Kampus Bisnis Umar Usman. Berdasarkan tabel koefisien uji statistik t, nilai t hitung untuk budaya organisasi sebesar 0,621 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,073. Maka dapat diketahui  $t \text{ hitung } 0,621 < t \text{ tabel } 2,073$  dan nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0,542 atau mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Kampus Bisnis Umar Usman. Sedangkan kontribusi besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,107 yang artinya jika variabel budaya organisasi dinaikan sebesar satu satuan skala, maka variabel kinerja karyawan juga naik sebesar 0,107 satuan skala.
3. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Kampus Bisnis Umar Usman. Berdasarkan tabel uji statistik t, nilai t hitung untuk kompensasi sebesar 2,003 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,073. Maka dapat diketahui  $t \text{ hitung } 2,003 < t \text{ tabel } 2,073$  dan nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,060 atau mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kontribusi besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,438 yang artinya jika variabel kompensasi dinaikan sebesar satu satuan skala, maka variabel kinerja karyawan juga naik sebesar 0,438 satuan skala.
4. Karakter, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F, nilai F hitung sebesar 6,234 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,16 maka dapat diketahui  $F \text{ hitung } 6,234 > F \text{ tabel } 3,16$  dan nilai probabilitas signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan karakter, budaya organisasi dan kompensasi, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kampus Bisnis Umar Usman. Sedangkan dari nilai koefisien determinasi (R) menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel karakter, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 42,8% (sedang). Atau variasi variabel *independent* yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 42,8% variasi variabel *dependent*.

Sedangkan sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## **Saran**

Meskipun peneliti telah menyusun penelitian dengan sebaik-baiknya tetapi masih saja banyak kekurangan dalam penelitian ini dengan segala keterbatasannya. Berikut ini adalah berbagai saran yang diajukan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian:

1. Bagi Kampus Bisnis Umar Usman
  - a. Perlu disosialisasi dan diinternalisasinya profil karakter yang ingin dibentuk oleh Kampus Bisnis Umar Usman. Sehingga seluruh anggota organisasi mengetahui dan memahami profil karakter yang diinginkan oleh organisasi. Jika sudah disepakati maka perlu disosialisasikan kepada seluruh karyawan serta dibuatkan tolls dalam bentuk mading atau x-banner, roll banner atau alat lainnya yang akan senantiasa mengingatkan karyawan akan profil karakter organisasi.
  - b. Kampus Bisnis Umar Usman perlu menyepakati budaya organisasi yang akan dikembangkan dan

menjadi ciri khas lembaga. Budaya organisasi haruslah diketahui dan dipahami oleh seluruh anggota organisasi. Oleh karena itu, agar budaya organisasi dapat terus menerus diingat dan dilakukan maka dapat dilakukan sosialisasi dalam setiap briefing pagi karyawan. Sehingga karyawan akan senantiasa mengingat dan melaksanakan dari budaya organisasi yang sedang ditumbuhkan.

- c. Membuat sebuah forum rutin bulanan antara pimpinan dan karyawan (misal : sarasehan karyawan), yang dapat menjadi sebuah sarana baik bagi karyawan maupun pimpinan untuk menyampaikan berbagai tema , termasuk mengenai pentingnya menyepakati karakter, budaya organisasi dan kompensasi. Sehingga akan timbul sebuah komunikasi dua arah yang efektif antara pimpinan dan karyawan.
2. Bagi Akademisi
    - a. Menambah referensi bagi peneliti lain, yang ingin meneliti tentang kemungkinan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Diharapkan pada penelitian selanjutnya, peneliti lain dapat menambahkan dan mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tidak sebatas pada variabel karakter, budaya organisasi dan kompensasi. Sehingga akan lebih banyak variabel yang dapat menjelaskan dan mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung ataupun tidak.

### **Daftar Pustaka**

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adisusilo, Sutarjo. 2013. Pembelajaran Nilai Karakter Sebagai Inovasi Pendekatan Pembelajaran Afektif. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Bernardin, H. John and Russel, E.A. 2012. Human resource Management, AnExperiential Approach. Mc. Graw Hill International Edition. Singapore : Mac Graw Hill Book Co.
- Ghazali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 21. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusi, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Henry Simamora. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Jakarta : Graha Ilmu.
- Lickona, Thomas. 2013. Pendidikan Karakter : Panduan Lengkap Mendidik Siswa Menjadi Pintar dan Baik. Bandung : Penerbit Nusa Media.
- Naim, Ngainun. 2012. Character Buliding Optimalisasi Peran Pendidikan dalam Pengembangan Ilmu & Pembentukan Karakter bangsa. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media.
- Narwanti, Sri. 2011. Pendidikan karakter. Yogyakarta : Familia
- Panbundu Tika, Moh. 2012. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pasolong, Harbani. 2012. Teori Administrasi Publik. Bandung : Alfabeta

- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen(edisi kesepuluh). Jakarta : Erlangga.
- Sinambela, Lijan. 2012. Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sujarweni, dan Endrayanto. 2012. Statistik untuk Penelitian, Edisi Pertama.Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Raja Grafindo Parsada.