

The Effect Of Leadership, Organizational Culture, And Compensation On Employee Performance At PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya

Tarisah Dewi Hajar^{1*}, Jojok Dwiridotjahjono²

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur^{1,2}

tarisadh@gmail.com¹, dwiridotjahjono_jojok@upnjatim.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership (X1), organizational culture (X2), and compensation (X3) on employee performance (Y) at PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. This type of research is associative research using a quantitative method. The population in this research are employees of PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya and used proportional stratified random sampling. The data analysis technique used multiple linear regression. The results of this research show that the variables leadership (X1), organizational culture (X2), and compensation (X3) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y) as evidenced by the calculated F value which is greater than F table. The variables leadership (X1), organizational culture (X2), and compensation (X3) partially have a significant effect on employee performance (Y). The results of this research confirm the results of research by Bahrudin & Iryanti (2023) which stated that significant positive results were obtained regarding employee performance at PT Japfa Comfeed Indonesia by the Leadership Style, Work Culture and Compensation that developed at the company.

Keywords: Employee Performance, Leadership, and Organizational Culture

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Jenis Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya dan pengambilan sampel menggunakan *proportional stratified random sampling*. Teknik analisis data digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, variabel kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan nilai F Hitung yang lebih besar daripada F tabel. Variabel kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian oleh Bahrudin & Iryanti (2023) yang menyatakan bahwa diperoleh hasil signifikan positif terkait kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia oleh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kompensasi yang berkembang pada perusahaan tersebut.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan unsur kunci dalam kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut terus diimbangi dengan berbagai faktor yang menunjang peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Organisasi dengan karyawan yang produktif, berdedikasi, dan berkualitas tinggi cenderung mencapai tujuan mereka dengan lebih baik. Namun sebaliknya, kinerja karyawan yang kurang memuaskan dapat menghambat kemajuan organisasi dan mempengaruhi hasil keseluruhan. Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi. Tak terkecuali dalam perusahaan BUMN dengan penyedia jasa layanan transportasi terbaik yang berfokus pada transportasi kereta api, yaitu PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi penumpang kereta api.

Pada pelaksanaannya, para karyawan diharapkan untuk selalu memberikan kinerja yang baik setiap harinya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Dalam hal ini, penulis merasa perlu adanya data penguat untuk dijadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian mengenai kinerja karyawan pada perusahaan PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Oleh karena itu, penulis menggunakan kuesioner secara acak kepada 20 orang karyawan dengan menggunakan 6 indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil pembagian kuesioner secara acak tersebut, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1. Kuesioner Pra-Survey Kinerja Karyawan PT KAI Daop 8 Surabaya

Indikator	Tanggapan Responden					Total Skor
	STS	TS	N	S	SS	
Kualitas (<i>Quality</i>)	1	-	5	9	5	77
Persentase (%)	5%	-	25%	45%	25%	
Kuantitas (<i>Quantity</i>)	-	1	4	10	5	79
Persentase (%)	-	5%	20%	50%	25%	
Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>)	-	1	3	8	8	83
Persentase (%)	-	5%	15%	40%	40%	
Efektivitas Sumber Daya Organisasi (<i>Cost Effectiveness</i>)	-	2	3	8	7	80
Persentase (%)	-	10%	15%	40%	35%	
Kemandirian (<i>Need for Supervision</i>)	-	2	2	9	7	81
Persentase (%)	-	10%	10%	45%	35%	
Dampak Interpersonal (<i>Interpersonal Impact</i>)	-	1	2	9	8	84
Persentase (%)	-	5%	10%	45%	40%	

Dari perolehan tersebut dapat diketahui bahwa, indikator Dampak Interpersonal memperoleh total skor paling tinggi sebesar 84, sedangkan indikator kualitas memperoleh total skor sebesar 77. Ditemukan permasalahan dari segi kualitas pekerjaan karyawan yang memiliki skor paling rendah, sehingga perlu dilakukannya peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Sikap kepemimpinan sebagai seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Kemampuan seorang pemimpin dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan karena pemimpin mengarahkan serta membawa karyawan untuk fokus dalam tujuan yang akan dicapai. Dengan adanya sosok pemimpin, karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan arahan pemimpin sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi yang ditetapkan. Namun, pada pelaksanaannya memang harus diperhatikan lebih lanjut mengenai komunikasi yang efektif dalam melaksanakan peran kepemimpinan tersebut bagi pemimpin.

Selain dalam kepemimpinan, budaya organisasi yang berkembang dalam perusahaan juga turut menjadi faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Budaya organisasi penting untuk membentuk identitas, nilai-nilai, dan perilaku yang mengatur interaksi antar anggotanya. Dalam pelaksanaannya, PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya mempunyai komitmen besar terhadap kelima nilai-nilai utama budaya perusahaan AKHLAK, bukan hanya dihafal maupun dipahami saja tetapi budaya tersebut sudah diterapkan dan dijalankan sebagai kebiasaan dalam kegiatan sehari-hari.

Karyawan menjadi aset penting sebagai kunci keberhasilan dalam perusahaan. Disamping itu, perusahaan juga harus memberikan timbal balik atas jasa profesionalisme pekerjaan karyawan dengan pemberian kompensasi karyawan yang tentunya disesuaikan

dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan masing-masing. Hubungan timbal balik ini berkaitan dengan hak dan kewajiban kedua belah pihak, yang mana perusahaan berkewajiban memberikan kompensasi kepada karyawan atas pekerjaannya dan karyawan mendapatkan haknya setelah melakukan pekerjaan.

2. Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan (X1)

Menurut Nawawi (2017: 153-155) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan bagian sentral dari manajemen, ada dua definisi yang sebaiknya dijadikan landasan berpikir. Seni mempengaruhi orang lain dan mencapai hasil melalui tindakan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. (2) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, misalnya bawahan, agar mereka bersedia melakukan kegiatan tertentu, meskipun secara pribadi mereka tidak menyukainya.

Kartono (2008: 34) dalam Nanda (2017: 26) menjelaskan terdapat 6 indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kepemimpinan, yaitu :

1. Kemampuan dalam Mengambil Keputusan
2. Kemampuan dalam Memotivasi
3. Kemampuan dalam Komunikasi
4. Kemampuan dalam Mengendalikan Bawahan
5. Memiliki Tanggung jawab
6. Kemampuan dalam Mengendalikan Emosional

Budaya Organisasi (X2)

Menurut Robbins (1999) dalam Sutrisno (2017: 16) budaya organisasi ada sebagai suatu sistem yang dimaknai bersama antara para anggota organisasi sehingga terdapat perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Menurut Denison & Mishra (1995) dalam Zahreni, Simarmata, & Nainggolan (2021) terdapat 4 dimensi budaya organisasi, yaitu:

1. Keterlibatan (*Involvement*)
2. Konsistensi (*Consistency*)
3. Kemampuan Penyesuaian (*Adaptability*)
4. Misi (*Mission*)

Kompensasi (X3)

Andrew E. Sikula (1981) dalam Mangkunegara (2020: 83) menyatakan bahwa pengertian kompensasi adalah proses administrasi pemberian upah atau gaji dengan pertimbangan perhitungan atau saldo. Kompensasi adalah sesuatu yang dianggap bernilai setara.

Menurut Afandi (2018) dalam Gee, M. N. (2021) mengemukakan bahwa berikut indikator-indikator kompensasi diantaranya :

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

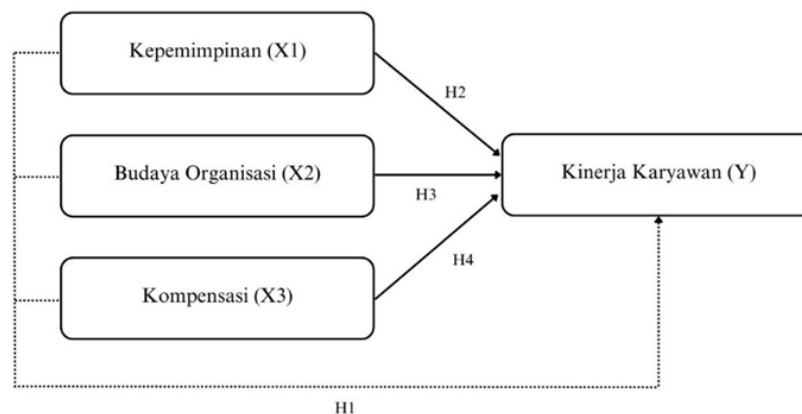
Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2020: 67), mendefinisikan Kinerja Sumber Daya Manusia sebagai prestasi kerja atau hasil pekerjaan karyawan maupun organisasi, baik kualitatif maupun kuantitatif, yang dicapai dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan selama jangka waktu tertentu. Tergantung pada tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan atau organisasi.

Dalam rangka mengetahui kinerja karyawan, diperlukan perhatian-perhatian khusus, seperti yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel (1995: 383) dalam Sutrisno (2018: 127-128) yang mengajukan 6 (enam) kinerja penting yang dapat digunakan sebagai tolok ukur kinerja karyawan. Diantaranya sebagai berikut :

1. Kualitas (*Quality*)
2. Kuantitas (*Quantity*)
3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)
4. Efektivitas Sumber Daya Organisasi (*Cost Effectiveness*)
5. Kemandirian (*Need for Supervision*)
6. Dampak Interpersonal (*Interpersonal Impact*)

Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian

Pada gambar 1, kerangka hipotesis di atas, pada penelitian dapat disimpulkan, sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya

H2 : Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya

H3 : Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya

H4 : Kompensasi (X3) berpengaruh secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya

3. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif pada dasarnya menggunakan angka-angka yang lebih sistematis. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proporsional stratified random sampling* dengan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan 65 sampel responden dari populasi 166 karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah kuesioner. Untuk mendukung analisis yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dan studi dokumen untuk mengumpulkan data.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji dengan tujuan untuk mengetahui keabsahan data dari 65 responden dari variabel-variabel dalam penelitian. Adapun hasil pengujian validitas dapat disajikan berikut ini :

a. Kepemimpinan (X1)

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Indikator	r Hitung	Signifikan	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,800	< 0,001	0,244	Valid
X1.2	0,863	< 0,001		Valid
X1.3	0,894	< 0,001		Valid
X1.4	0,900	< 0,001		Valid
X1.5	0,819	< 0,001		Valid
X1.6	0,760	< 0,001		Valid

Berdasarkan tabel 2, hasil uji validitas pada indikator variabel Kepemimpinan (X1) adalah valid. Uji ini dianggap sah jika nilai r Hitung memiliki nilai yang lebih besar dari r Tabel (r Hitung > r Tabel). Dengan menggunakan nilai koefisien sebesar 0,05 (5%) didapatkan nilai r tabel sebesar 0,244 dan karena masing-masing r hitung variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai lebih besar dari r tabel maka dapat dinyatakan valid.

b. Budaya Organisasi (X2)

Tabel 3. Uji Validitas Budaya Organisasi

Indikator	r Hitung	Signifikan	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,708	< 0,001	0,244	Valid
X2.2	0,799	< 0,001		Valid
X2.3	0,870	< 0,001		Valid
X2.4	0,899	< 0,001		Valid

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa hasil uji validitas indikator variabel budaya organisasi (X2) menunjukkan valid. Dianggap sah jika r Hitung memiliki nilai yang lebih besar dari r Tabel (r Hitung > r Tabel). Dengan menggunakan nilai koefisien sebesar 0,05 (5%) didapatkan nilai r tabel sebesar 0,244. Dengan demikian, masing-masing nilai r hitung pada variabel budaya organisasi (X2) lebih besar dari r tabel sehingga dapat dinyatakan valid.

c. Kompensasi (X2)

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Indikator	r Hitung	Signifikan	r Tabel	Keterangan
X3.1	0,892	< 0,001	0,244	Valid

X3.2	0,903	< 0,001	Valid
X3.3	0,928	< 0,001	Valid
X3.4	0,890	< 0,001	Valid
X3.5	0,887	< 0,001	Valid
X3.6	0,766	< 0,001	Valid

Berdasarkan tabel di atas, peneliti menguji validitas indikator variabel kompensasi (X3) dan dinyatakan valid. Dianggap sah jika r Hitung memiliki nilai yang lebih besar dari r Tabel (r Hitung > r Tabel). Dengan menggunakan nilai koefisien sebesar 0,05 (5%), didapatkan nilai r tabelnya, yaitu 0,244 dan karena masing-masing nilai r hitung pada variabel kompensasi (X3) lebih besar dari r tabel maka dapat dinyatakan valid.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	r Hitung	Signifikan	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,882	< 0,001	0,244	Valid
Y.2	0,843	< 0,001		Valid
Y.3	0,870	< 0,001		Valid
Y.4	0,914	< 0,001		Valid
Y.5	0,925	< 0,001		Valid
Y.6	0,918	< 0,001		Valid

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian validitas indikator pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid. Dikatakan valid jika r Hitung memiliki nilai yang lebih besar dari r Tabel (r Hitung > r Tabel). Dengan menggunakan nilai koefisien 0,05 (5%) dapat dilihat nilai r tabelnya, yaitu 0,244 sehingga r hitung variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan Valid karena lebih besar dari r tabel.

Uji Reabilitas

Tabel 6. Uji Reabilitas Variabel-Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,914	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,824	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,941	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,948	Reliabel

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dirancang untuk menunjukkan seberapa dapat dipercaya suatu alat ukur.

Dari tabel diatas, variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan mempunyai nilai r alpha (Cronbach's alpha) lebih

besar dari r tabel dapat dilihat. (0,244). Oleh karena itu, semua variabel dapat dinyatakan reliabel.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas menentukan apakah variabel independen dalam persamaan regresi tidak berkorelasi satu sama lain.

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

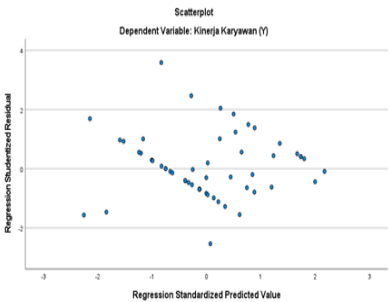
Model	Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.759	.000		
Kepemimpinan (X1)	3.054	.003	.641	1.559
Budaya Organisasi (X2)	4.955	.000	.578	1.730
Kompensasi (X3)	4.446	.000	.661	1.514

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai yang dapat diterima untuk masing-masing variabel independen adalah sebesar 0,641; 0,578; 0,661. Hal tersebut lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF masing-masing adalah 1,559; 1,730; 1,514 yang kurang dari 10,00. Oleh karena itu, dapat dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas pada variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini menentukan ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual dalam semua pengamatan pada model regresi linear.

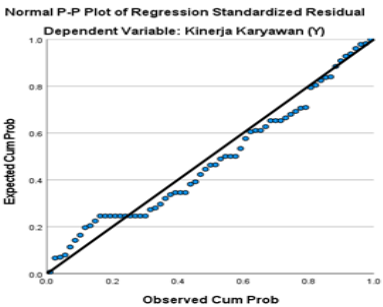


Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 2 tersebut menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar, tidak berkerumun, dan sebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang yang semakin lebar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan suatu pengujian untuk melihat normal atau tidaknya distribusi variabel-variabel yang diteliti.



Gambar 3. Uji Normalitas

Dari Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar di sekeliling dan mengikuti arah diagonal. Oleh karena itu, model regresi dapat dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil dari nalisis regresi linier:

Tabel 8. Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.664	2.305		3.759	.000		
Kepemimpinan (X1)	.263	.086	.323	3.054	.003	.641	1.559
Budaya Organisasi (X2)	.817	.165	.552	4.955	.000	.578	1.730
Kompensasi (X3)	.423	.095	.464	4.446	.000	.661	1.514

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 8, diperoleh persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut.

$$Y = 8,664 + 0,263 + 0,817 + 0,423$$

Persamaan tersebut menjelaskan sebagai berikut :

- Konstanta (b₀) adalah 8,664. Artinya kinerja karyawan (Y) sebesar 8,664 satuan dengan asumsi kepemimpinan (X₁), budaya organisasi (X₂), dan kompensasi (X₃) adalah konstan (tetap).
- Nilai koefisien regresi pada variabel Kepemimpinan (X₁) adalah 0,263. Maksudnya, dengan asumsi seluruh variabel lain tetap, maka akan terjadi peningkatan sebesar 0,263 satuan pada variabel kinerja karyawan jika variabel Kepemimpinan (X₁) mengalami kenaikan 1 satuan.
- Nilai Koefisien regresi pada variabel Budaya Organisasi (X₂), yaitu 0,817. Maksudnya, dengan asumsi seluruh variabel lain tetap, maka akan terjadi peningkatan sebesar 0,817 satuan pada variabel kinerja karyawan jika variabel Budaya Organisasi (X₂) mengalami kenaikan 1 satuan.
- Nilai koefisien regresi pada variabel Kompensasi (X₃) sebesar 0,423. Maksudnya, dengan asumsi seluruh variabel lain tetap, maka akan terjadi peningkatan sebesar 0,423 satuan pada variabel kinerja karyawan jika variabel kompensasi (X₃) mengalami kenaikan 1 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji F

Penelitian ini menggunakan Tingkat signifikansi 0,05 (5%). Hasil perhitungan menunjukkan F hitung sebesar 26,037. H₀ ditolak jika F hitung > F tabel dan H₀ diterima jika F hitung ≤ F tabel. Karena F hitung (26,037) > F tabel (2,75), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan (X₁), Budaya Organisasi (X₂), dan Kompensasi (X₃) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya.

Uji t

Untuk variabel Kepemimpinan (X₁), didapatkan t hitung sebesar 3,504. Dalam hal ini, H₀ diterima jika t tabel ≤ -t hitung ≤ t tabel dan H₀ ditolak apabila t hitung < -t tabel atau t hitung > t tabel. Dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung (3,504) > t tabel (1,99962) maka H₁ diterima. Sehingga dapat dikatakan variabel Kepemimpinan (X₁) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Untuk variabel Budaya Organisasi (X₂), didapatkan t hitung sebesar 4,955. Dalam hal ini, H₀ diterima jika t tabel ≤ -t hitung ≤ t tabel. Sebaliknya, H₀ ditolak apabila t hitung < -t tabel atau

t hitung > t tabel. Dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung (4,955) > t tabel (1,99962) maka H1 diterima. Sehingga dapat dikatakan variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Untuk variabel Kompensasi (X3), didapatkan t hitung sebesar 4,446. Dalam hal ini kriteria pengujian, yaitu H0 diterima jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$. Sebaliknya, H0 ditolak apabila $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung (4,446) > t tabel (1,99962) maka H1 diterima. Sehingga dapat dikatakan variabel Kompensasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya secara Silmultan

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis ditentukan sebagaimana, H0 (secara simultan tidak berpengaruh) ditolak apabila F hitung > F tabel, sedangkan H0 diterima apabila F hitung $\leq$ F tabel. F hitung penelitian ini didapatkan sebesar 26,027 dengan nilai signifikansi 0,000 yang memiliki nilai lebih besar dari F tabel, yaitu 2,75. Terbukti dengan nilai F hitung (26,027) > F tabel (2,75) maka dapat disimpulkan, bahwa H0 ditolak dan H1 diterima sehingga Variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kompensasi (X3) secara silmultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Temuan ini sejalan dengan hasil studi sebelumnya yang dilakukan oleh Wiratama, Kirana, dan Subiyanti (2023) yang menemukan bahwa Kinerja pegawai secara simultan dipengaruhi signifikan positif oleh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi pada Pegawai Negeri Sipil UPTD Kebersihan, Persampahan Dan Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul. Hal tersebut dapat dilihat melalui hasil uji F dengan menggunakan nilai Sig. 0,000 < 0,05 maka nilai F hitung sebesar (53,630).

Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya secara Parsial

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan, menyatakan bahwa t hitung Variabel Kepemimpinan (X1) ini didapatkan, yaitu 3,504 dengan niali signifikansi 0,003 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel, yaitu sebesar 1,99962. Terbukti dengan nilai t hitung (3,504) > t tabel (1,99962) maka dapat disimpulkan, bahwa H0 ditolak dan H1 diterima sehingga Variabel Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Temuan tersebut sejalan dengan temuan sebelumnya oleh Bahrudin & Iryanti (2023) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk dengan kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Wonoayu Sidoarjo.

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya secara Parsial

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan, menyatakan bahwa t hitung Variabel Budaya Organisasi (X2) ini didapatkan, yaitu 4,955 dengan nilai signifikansi 0,000 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel, yaitu sebesar 1,99962. Terbukti dengan nilai t hitung (4,955) > t tabel (1,99962) maka dapat disimpulkan, bahwa H0 ditolak dan H1 diterima sehingga Variabel

Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Bahrudin & Iryanti (2023) yang menyatakan bahwa diperoleh hasil signifikan positif terkait kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia oleh budaya kinerja yang berkembang pada perusahaan tersebut.

Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya secara Parsial

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan, menyatakan bahwa t hitung Variabel Kompensasi (X3) ini didapatkan, yaitu sebesar 4,446 dengan nilai signifikansi 0,000 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel, yaitu 1,99962. Terbukti dengan nilai t hitung ($4,446 > 1,99962$) maka dapat disimpulkan, bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga Variabel Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Hasil penelitian tersebut sesuai pada hasil penelitian terdahulu oleh Bahrudin & Iryanti (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif pada variabel kompensasi karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk dengan kinerja karyawan perusahaan.

**5. Penutup
Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya dapat disimpulkan, sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya yang dibuktikan melalui hasil uji simultan (Uji F).
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya yang dibuktikan melalui hasil uji parsial (Uji t).
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya yang dibuktikan melalui hasil uji parsial (Uji t).
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya yang dibuktikan melalui hasil uji parsial (Uji t).

Saran

Setelah melakukan penelitian dan didapatkan hasil penelitian serta pembahasannya, maka disajikan beberapa rekomendasi bersifat membangun yang dapat penulis berikan, baik bagi perusahaan maupun bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan kajian maupun variabel yang sama, yaitu :

1. Bagi Perusahaan
Diharapkan perusahaan terus mempertahankan dan mengembangkan aspek-aspek dari ketiga variabel independen pada penelitian ini. Hal tersebut dilakukan sehingga karyawan mampu memberikan kinerjanya dengan maksimal dan pastinya dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya dengan pemilihan kajian maupun variabel yang sama diharapkan dapat lebih memahami mengenai fokus kajian yang akan diteliti baik dengan cara memperbanyak studi literatur, menggunakan metode penelitian lain/berbeda, maupun indikator variabel yang berbeda. Disarankan juga untuk terus meningkatkan kembali dari segi ketelitian dalam memperoleh kelengkapan data yang dapat menunjang penelitian.

Daftar Pustaka

- Gee, M. N. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *PARETO: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 6(1).
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nanda, M. R., & Setyorini, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Sistem Penggajian (Studi Pada Karyawan di CV. Multi UNY Utama Badan Pengelolaan dan Pengembangan Usaha Universitas Negeri Yogyakarta). *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 6(1).
- Nawawi, Ismail. (2017). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Depok: Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Zahreni, S., Simarmata, R., & Nainggolan, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1), 34-43.