

Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Tendik Universitas Merdeka Pasuruan

Asmiatul Ramadanti; asmiatulramadhanti@gmail.com
Vita Fibriyani; vitafibriyani@gmail.com
Hari Wahyuni; yuniprasetya55@gmail.com
Universitas Merdeka Pasuruan

ABSTRAK

Universitas Merdeka Pasuruan saat ini dalam proses perkembangan. Penurunan jumlah mahasiswa bukan merupakan aspek penurunan perkembangan mahasiswa bisa dari banyak aspek. Perkembangan tersebut dapat dilihat dari turunnya pendaftaran calon mahasiswa baru dari tahun ke tahun. Hal ini terjadi karena faktor yang mempengaruhi perkembangan Universitas, seperti kurang tanggapnya pemimpin untuk memenuhi keinginan pekerja, kurangnya efektivitas waktu yang ditetapkan, terlambatnya pemberian kompensasi dari Yayasan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Merdeka Pasuruan. Teknik sampel menggunakan metode sensus dengan jumlah 45 anggota sebagai responden. Analisis yang digunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Merdeka Pasuruan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji F dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$. Koefisien determinasi (R^2) atau kontribusi gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja adalah 55,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, kinerja

ABSTRACT

University of Merdeka Pasuruan is currently in the process of development. The decrease in the number of students is not an aspect of reducing student development, it can be from many aspects. This development can be seen from the decline in registration of prospective new students from year to year. This happened because of factors that influenced the development of the University, such as the lack of responsiveness of leaders to fulfill the wishes of workers, lack of effectiveness of the stipulated time, late compensation from the Foundation. This study aims to determine how the influence of leadership style, organizational culture, and compensation on the performance of University of Merdeka Pasuruan Education Personnel. The sample technique uses the census method with a total of 45 members as respondents. The analysis used multiple linear analysis. The results of this study show that: leadership style, organizational culture, and compensation have a positive and significant effect on the performance of University of Merdeka Pasuruan Education Staff. This can be known based on the results of the F test with a value of sig. $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) or the contribution of leadership style, organizational culture, and compensation to performance was 55.4%, while the rest was influenced by other variables outside this study.

Keywords : leadership style, organizational culture, compensation, performance

PENDAHULUAN

Tenaga kependidikan di Universitas Merdeka Pasuruan ini terdiri dari tenaga administrasi, teknisi, humas, dan pustakawan. Namun ternyata tingkat keluhan tenaga pendidik di Universitas Merdeka tersebut mengalami peningkatan. Keluhan bahwa tenaga pendidik kesulitan dalam hal fasilitas yang berada didalamnya, dalam hal perkembangan

juga setiap tahunnya mengalami penurunan, kurangnya kedisiplinan tenaga pendidik untuk ketepatan waktu pada jam kerja, efektifitas waktu untuk perpustakaan juga masih kurang, bahkan kurangnya inisiatif dari orang yang sama dibidang tenaga pendidik tersebut. Gaya kepemimpinan di Universitas merdeka sosialisasi untuk mengulik unit kurang begitu cepat untuk menanggapi keluhan yang dialami oleh tenaga pendidik. Peraturan yang ada didalam Universitas Merdeka Pasuruan sudah dijalankan dengan baik meskipun ada perubahan peraturan pada saat keterlambatan jam kedatangan karena dulu Universitas Merdeka menerapkan sistem potong gaji tetapi untuk saat ini. Didalam Universitas Merdeka Pasuruan saat ini banyak sekali kendala pada bagian kompensasi dari pihak Yayasan. Seperti yang sudah disebutkan diatas mengenai pemimpin kurang begitu cepat menanggapi keinginan tenaga pendidik untuk ditambahnya fasilitas yang nyaman untuk perpustakaan karena terkendala oleh anggaran, keterlambatan gaji dari Yayasan yang suka mempersulit juga pernah dialami oleh tenaga pendidik, untuk mendapatkan tunjangan lembur 1 hari maksimal 3 jam. Berdasarkan uraian yang dipaparkan di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Merdeka Pasuruan”**

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika,

Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

Menurut (Emron dan Yohny 201: 117) Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma- norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Menurut Dessler (2017:221) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikonsentrasikan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam penelitian ini data kuantitatif berasal dari jumlah sampel (Tenaga Kependidikan Universitas Merdeka Pasuruan) dan hasil angket. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Dimana pengambilan sampel ini di lakukan pada semua karyawan yang bekerja sebagai Tenaga Pendidik di Universitas Merdeka Pasuruan yang berjumlah 45 orang. Memakai metode pengumpulan data wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Pertama-tama dilakukan uji instrumen terlebih dulu yakni uji validitas serta uji reliabilitas. Berikutnya melakukan analisa serta menguji pengaruh dengan digunakannya uji asumsi klasik dimana data diharuskan mempunyai distribusi yang normal, tidak dijumpai multikolinearitas serta tidak dijumpai heteroskedastisitas. Lalu melakukan pengujian regresi linear berganda, uji koefisien determinan (R^2), serta terakhir yakni pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tingkat keabsahan instrumen penelitian dapat diketahui menggunakan uji validitas yaitu uji pearson melalui SPSS yang dilakukan terkait hasil dari kuesioner berdasarkan 16 pernyataan oleh 45 responden. Nilai r_{tabel} untuk $N = 45$ dengan $df = 2$ dan taraf kepercayaan 5% yaitu sebesar 0,2939. Berikut adalah hasil dari uji validitas:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	r _{hitung}	Keterangan	
1	Gaya Kepemimpinan	Mengatasi permasalahan dengan membandingkan permasalahan yang lalu telah terjadi	0,68	Valid
		Membuat orang lain merasa tidak canggung jika berbicara	0,76	Valid
		Selalu siap menerima konsekuensi terhadap keputusan	0,54	Valid
		Menerima usulan dan memasukan usulan ke operasional kegiatan	0,41	Valid
		Bersikap tegas untuk mengambil keputusan	0,56	Valid
2	Budaya Organisasi	Membandingkan diri dengan yang lain	0,58	Valid
		Mampu memberikan opini	0,63	Valid
		Mampu bekerja sama dengan berbaai macam sifat rekan	0,55	Valid
		Siap untuk memiliki sikap inisiatif	0,43	Valid
		Merasa direpotkan oleh rekan kerja yang lain	0,51	Valid
3	Kompensasi	Ketepatan waktu pemberian gaji terkendala oleh pihak lain	0,50	Valid
		Menerima insentif berdasarkan prestasi kerja	0,70	Valid
		Diperlukan kenaikan tunjangan lembur	0,71	Valid
		Kurang puas terhadap kondisi fasilitas yang tersedia	0,48	Valid
4	Kinerja Karyawan	Sesekali pernah menolak tugas yang tidak disukai	0,41	Valid
		Merasa dapat memenuhi beban pekerjaan yang ditentukan	0,59	Valid
		Bertanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,49	Valid
		Fasilitas yang tersedia tidak sesuai dengan kebutuhan	0,48	Valid
		Yakin dengan apa yang dianggap baik ditempat kerja akan baik juga untuk saya	0,58	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Bersumber pada tabel 1 bisa dikatakan kalau dari keseluruhan item pernyataan yang disajikan pada responden didapatkan seluruh pernyataan *valid* dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Demikian itu, atas perolehan data tersebut menandakan kalau seluruh item pernyataan dibuktikan *valid*.

Uji Reabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasi Pengujiam Reabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan	0,749	Reliabel
2	Budaya Organisasi		
3	Kompensasi		
4	Kinerja Karyawan		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa hasil dari uji reliabilitas semua instrumen dikatakan reliabel, dapat dilihat berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,749 > 0.60 yang artinya data layak untuk bisa melanjutkan ke uji berikutnya.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

Kriteria	Nilai	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Residuaal berdistribusi normal

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan nilai sig. 0.200 > 0.05 maka dikatakan normal, yang artinya bahwa model regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), kompensasi (X_3) terhadap kinerja (Y) mempunyai distribusi data normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Pengujian Uji Multikolinearitas

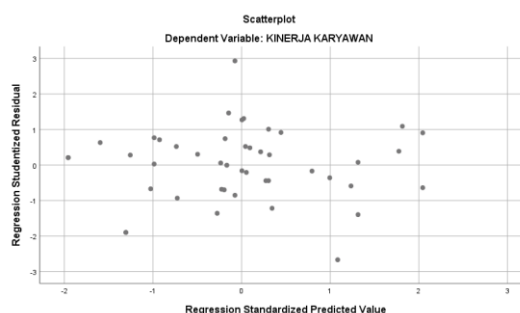
Variabel Independen	Variabel Dependen	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan (X_1)	Kinerja (Y)	0,667	1,500	Tidak terjadi Multikolinearitas
Budaya Organisasi (X_2)		0,594	1,683	
Kompensasi (X_3)		0,869	1,150	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Hasil nilai *tolerance value* variable X_1 0.667 > 0.1, nilai *tolerance value* variable X_2 0.594 > 0.1, dan nilai *tolerance value* variable X_3 0.869 > 0.1 sedangkan nilai *VIF* variable X_1 yaitu 1.500 < 10.00, nilai *VIF* variable X_2 yaitu 1.683 < 10.00, dan nilai *VIF* variable X_3 yaitu 1.150 < 10.00 sehingga variabel independen tidak terjadi multikolinearitas dalam mempengaruhi variabel kinerja (Y).

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan gambar 1, antara $ZPRED$ dan $SRESID$ dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas di dalam model regresi dan layak digunakan.

Uji Linearitas

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel	Deviation from Linearity			Keterangan
	F _{hitung}	Sig.	F _{tabel}	
Hubungan Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja (Y)	0,508	0,822	2,827	Hubungan Linier
Hubungan Budaya Organisasi (X2) dengan Kinerja (Y)	0,130	0,992	2,827	Hubungan Linier
Hubungan Kompensasi (X3) dengan Kinerja (Y)	0,095	0,983	2,827	Hubungan Linier

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dapat dilihat uji linieritas pada gaya kepemimpinan didapatkan nilai F_{hitung} yaitu 0,508 yang berarti lebih kecil dari F_{tabel} 2,827 ($F_h < F_t$) nilai sig. = 0,822 > 0,05 yang membuktikan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah linier. Hasil uji linieritas pada budaya organisasi didapatkan nilai F_{hitung} yaitu 0,130 yang berarti lebih kecil dari nilai F_{tabel} 2,827 ($F_h < F_t$) dan sig. = 0,992 > 0,05 yang membuktikan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah linier. Hasil uji linieritas pada kompensasi didapatkan nilai F_{hitung} yaitu 0,095 yang berarti lebih kecil dari nilai F_{tabel} 2,827 ($F_h < F_t$) dan sig. = 0,983 > 0,05 yang membuktikan bahwa hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan adalah linier.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Variabel Dependen	Unstandardized Coefficients		Pengaruh
		B	Std. Error	
Gaya Kepemimpinan (X1)	Kinerja (Y)	0,319	0,132	Positif
Budaya Organisasi (X2)		0,306	0,150	Positif
Kompensasi (X3)		0,370	0,174	Positif

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6, dapat diuraikan persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 0,319 X_1 + 0,306 X_2 + 0,370 X_3 - 0,233 + e$$

Dari persamaan regresi linier linier tersebut, dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta memiliki nilai negatif senilai -0,233, tanda negatif artinya apabila variabel memiliki nilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja mengalami penurunan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai positif senilai 0.319, gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja akan naik sebesar 0.319
- 3) Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0.306. Hal ini menunjukkan jika budaya organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja akan naik sebesar 0.306
- 4) Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X_3) memiliki nilai positif sebesar 0.370. Hal ini menunjukkan jika kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja akan naik sebesar 0.370, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Variabel Independen	Variabel Dependen	R	R Square	Adjusted R Square
Gaya Kepemimpinan (X1)	Kinerja (Y)	0,682	0,465	0,426
Budaya Organisasi (X2)				
Kompensasi (X3)				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7, menunjukkan bahwa hasil uji variabel (X_1), (X_2), (X_3), menunjukkan bahwa hasil uji variabel kinerja (Y) dengan nilai 0,426 atau 42,6%, sedangkan sisanya yang dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel Independen	Variabel Dependen	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	Kinerja (Y)	11,886	2,827	,000 ^b	Hipotesis 1 Menerima H1
Budaya Organisasi (X2)					
Kompensasi (X3)					

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil tabel 8, membuktikan hasil uji variabel gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), kompensasi (X_3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dapat dilihat dari nilai signifikansi dan perhitungan dengan menggunakan taraf kesalahan 5% (0.05), $F_{tabel} = (df1; df2)$ atau $(k; n-k) = (3; 45-3) (3; 42) = 2,827$ dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11,886 > 2,827$ yang artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak atau gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), kompensasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y).

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel Independen	Variabel Dependen	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	Kinerja (Y)	2,426	2,019	0,020	Hipotesis 2 Menerima H1
Budaya Organisasi (X2)		2,034	2,019	0,048	Hipotesis 3 Menerima H1
Kompensasi (X3)		2,121	2,019	0,040	Hipotesis 4 Menerima H1

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 9, diketahui hasil uji variabel (X_1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel (Y), hal ini dapat dilihat dari nilai sig. dan nilai t_{tabel} yaitu $(\alpha/2; n-k-1) (0.05/2; 45- 3-1) (0.025; 41) = 2,019$. Hasil nilai sig. $0.0200 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,426 > 2,019$, budaya organisasi (X_2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (Y), hal ini dapat dilihat dari nilai sig. dan nilai t_{tabel} yaitu $(\alpha/2; n-k-1) (0.05/2; 45- 3-1) (0.025; 41) = 2,019$. Hasil nilai sig. $0.048 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.034 > 2.019$, variabel kompensasi (X_3) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (Y), hal ini dapat dilihat dari nilai sig. dan nilai t_{tabel} yaitu $(\alpha/2; n-k-1) (0.05/2; 45- 3-1) (0.025; 41) = 2,019$. $0.040 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,121 > 2.019$, artinya variabel (X_1), (X_2), (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y).

Uji Pengaruh Dominan

Tabel 10 : Hasil Uji Pengaruh Dominan

Variabel Independen	Variabel Dependen	Standardized Coefficients	Correlations	Sig.	Presentase
		Beta	Zero-Order		
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Kinerja (Y)	0,339	0,542	0,020	18,4%
Budaya Organisasi (X ₂)		0,301	0,585	0,048	17,6%
Kompensasi (X ₃)		0,260	0,404	0,040	10,5%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 10, diatas menunjukkan bahwa variabel independen yang dominan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu variabel gaya kepemimpinan (X₁). Hal tersebut dilihat dari nilai terkecil signifikansi variabel bebas yang mana nilai signifikansi gaya kepemimpinan (X₁) adalah 0.020, selanjutnya dilihat dari nilai Beta terbesar dalam *standardized coefficients* yaitu terdapat di gaya kepemimpinan (X₁) dengan nilai Beta sebesar 0.339, dan yang terakhir dilihat dari nilai *zero order* dikalikan dengan nilai Beta dalam *standardized coefficients* variabel $(0.339 \times 0.542) = 0,184$ atau berpengaruh sebesar 18.4% terhadap variabel Y. Dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁) yang berpengaruh secara dominan terhadap variabel kinerja (Y).

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi adalah hal yang saling berkaitan satu sama lain yang dapat menjadi aspek penentu dari kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Merdeka Pasuruan, adanya Gaya Kepemimpinan yang tegas dan dapat mengatur bawahannya, dengan penetapan Budaya Organisasi yang dijalankan oleh seluruh Tenaga Kependidikan, serta Kompensasi yang tidak merugikan bagi para Tenaga Kependidikan. Ketiga variabel tersebut dapat mempengaruhi para Tenaga Kependidikan untuk meningkatkan kinerja berdasarkan bidang yang ditekuninya.

Penelitian ini sama halnya dengan penelitian terdahulu yang dikatakan oleh Setria et al (2020) yang menyatakan bahwa Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan hasilnya berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan dengan baik jika pemimpin dapat mendengarkan keluhan yang dialami oleh tenaga kependidikan di Universitas Merdeka Pasuruan, lalu dengan adanya hal tersebut jika tenaga kependidikan merasa apa yang telah dibicarakan terhadap pemimpin sudah terpenuhi maka kinerja kependidikan akan semakin bertambah bagus dan sesuai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Qomari & Iman (2020) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Penentuan budaya organisasi di Universitas Merdeka Pasuraun dapat menjadikan pekerja taat terhadap peraturan berdasarkan budaya organisasi yang dimiliki saat ini. Dapat dinyatakan melalui saat tenaga kependidikan memperhatikan tepat mereka bekerja, fokus pada pekerjaan mereka untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik, menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini et al (2022) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Hal ini terjadi dikarenakan kompensasi yang diterima oleh tenaga kependidikan baik kompensasi finansial maupun non finansial telah sesuai dengan kinerja mereka. Dapat dilihat dari variabel upah dan gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas yang diberikan Universitas kepada tenaga kependidikan sesuai dengan kinerja yang diberikan tenaga kependidikan terhadap Universitas.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Tampi et al (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis pertama yaitu H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima, artinya secara simultan gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Merdeka Pasuruan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji F yang mana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11,886 > 2,827$ dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$ selain itu juga dapat diketahui dengan nilai adjusted (R^2) yang menunjukkan bahwa hasil uji variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh sebesar 0,554 atau 55,4%, sedangkan sisanya adalah 44,6% yang dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.
2. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis ke dua yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Tenaga Kependidikan Universitas Merdeka Pasuruan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji t yang mana nilai thitung $> t_{tabel}$ $2,426 > 2,019$ dengan nilai sig. $0.020 < 0.05$.
3. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis keidua yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Merdeka Pasuruan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji t yang mana nilai thitung $> t_{tabel}$ yaitu $2,034 > 2,019$ dengan nilai sig. $0.048 < 0.05$.
4. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis kedua yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Tenaga Kependidikan Universitas Merdeka Pasuruan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji t yang mana nilai thitung $> t_{tabel}$ yaitu $2,121 > 2,019$ dengan nilai sig. $0.040 < 0.05$.

REFERENSI

- Azwar, S. (2015). Reabilitas dan Validitas, Edisi 4. *Pustaka Belajar*.
- Busro, M. (2018). Teori - teori manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Prenadamedia Group*.
- Cahyo, O. D. (2015). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian cabang Kemang Pratama kelas III Bekasi. *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis UIN Syarif Hidayatullah*.
- Dewi, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *JBMI, Vol. 14 No. 2*.
- Sedarmayanti. (2013). Pengertian kinerja atau hasil kerja seorang pekerja.
- Edison, E. A. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi Bandung. *ALFABETA*.
- Enny. (2019). faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja. 115-116.

- Michael, A. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Elexmedia Komutindo Jakarta.
- Nuraeni S, M. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di kecamatan Banteng kabupaten Banteng. *YUME : Journal Of Management, Volume 2 No.1* , 14-36.
- P, A. (2016). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kemampuan terhadap kinerja. *Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 39 No.1,2*, 133-151.
- Sugiyono. (2019). Penjelasan mengenai populasi dan sampel terhadap suatu penelitian.
- iovanni Reinaldo Tampi, R. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. ESTA GROUP JAYA DI MANADO. *Jurnal EMBA, Vol. 9 No. 2*, 615-624.
- Hakim, B. A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan (Studi di PT Madu Baru Yogyakarta). *Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.