

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KEUANGAN PADA SWALAYAN DI TANJUNGPINANG

NURUL WASILAH

110462201124

Program studi Akuntansi- Fakultas Ekonomi

Universitas Maritim Raja Ali Haji Negri

2016

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada swalayan di Tanjungpinang. Pengumpulan data menggunakan metode *survey* melalui penyebaran kuesioner.

Teknik sampel menggunakan *purposive sampling* berjumlah 45 responden yang disebar kepada karyawan bagian keuangan di swalayan Tanjungpinang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi setiyawan dan Waridin dalam Muhammad dan Lilik (2013) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan cara atau norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diamati (Pasolong,

2010: 36). Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Hakim: 2006 dalam Eko: 2013). Lingkungan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap motivasi kerja seseorang. Budaya perusahaan yang dominan mempunyai pengaruh kuat terhadap anggota organisasi, dengan demikian berarti budaya akan mendukung keberhasilan manajemen dalam mengimplementasi strategi perusahaan karena budaya perusahaan mengarahkan perilaku anggota organisasi dalam mencapai sasaran perusahaan dengan cara meningkatkan koordinasi dan pengendalian dalam perusahaan. Menurut Nyoman dan Desak (2013) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan selain terdiri dari upah dan gaji, dapat pula berupa tunjangan fasilitas perumahan, kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan dan sebagainya yang dapat di nilai dengan uang.

Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
7. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 5). Karyawan yang bekerja dibagian keuangan, yaitu seseorang yang mengoperasikan sistem informasi akuntansi. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar informasi yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kelangsungan perusahaan.

Menurut John C Maxwell dalam Sentot (2010: 266) kepemimpinan adalah pengaruh, dan kemampuan memperoleh pengikut, dan menjadi seorang yang diikuti orang lain dengan senang hati dan penuh keyakinan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan yang tinggi (Sentot, 2010:78). Menurut Daft (2008: 107) lingkungan organisasi adalah seluruh elemen yang terdapat diluar batas, yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan adalah keseluruhan yang mengitari, termasuk yang dikitari yaitu manusia yang bersangkutan (Taliziduhu, 2010: 12). Menurut Robbins (2006) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Disiplin adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan-peraturan organisasional (Robert dan John :2006). Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Abdurrahmat, 2006: 172). Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya (Pasolong, 2010: 224). Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan (Arfan, 2008:6).

Hipotesis penelitian

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H5 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H6: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H7 : Gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian keuangan di swalayan Tanjungpinang, yaitu kepala keuangan, bagian administrasi/ keuangan, staf bagian PO (Purchase order), *information technology*/ keuangan, Spv kasir dan kasir swalayan yang berjumlah 45 orang. Sedangkan sampel (*sample*) adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran, 2006:123). Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan pengujian-pengujian hipotesis dengan alat uji statistik melalui software SPSS 20 for Windows. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara secara tidak langsung, yaitu melalui

penyebaran kuesioner. Jawaban dari responden bersifat kualitatif dan dikuantitatifkan, dimana jawaban diberi skor dengan menggunakan 5 (lima) point skala likert, yaitu: nilai 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju 5 = sangat setuju (Sekaran, 2006:32).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data. Statistik deskriptif berkaitan dengan pengumpulan dan peringkat data yang menggambarkan karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian.

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
GAYA KEPEMIMPINAN	45	15	23	894	19,87	1,779
MOTIVASI	45	23	37	1334	29,64	2,877
LINGKUNGAN KERJA	45	32	39	1640	36,44	2,073
BUDAYA ORGANISASI	45	30	45	1650	36,67	3,867
DISIPLIN KERJA	45	18	24	936	20,80	1,660
KOMPENSASI	45	24	34	1342	29,82	2,640
Valid N (listwise)	45					

Analisis ini menjelaskan karakteristis target populasi terutama mencakup nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, minimum dan sum.

Hasil Uji Validitas

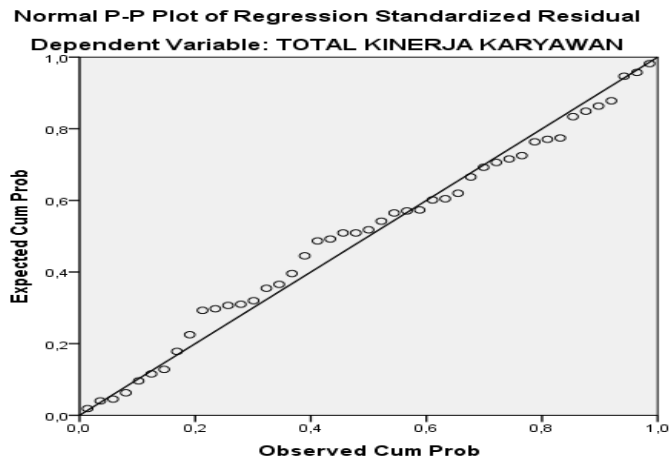
Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel ($n-2$).

Hasil uji reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Kinerj karyawan	0,703	Reliabel
Gaya kepemimpinan	0,739	Reliabel
Motivasi	0,777	Reliabel
Lingkungan kerja	0,705	Reliabel
Budaya organisasi	0,869	Reliabel
Disiplin kerja	0,728	Reliabel
Kompensasi	0,773	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2015)

Dari uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

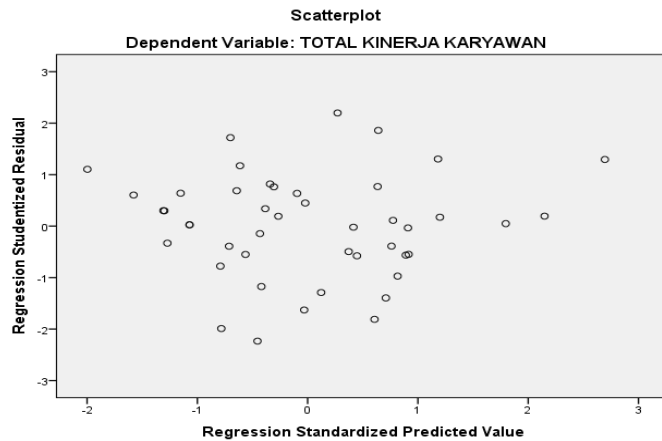


Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitaran garis diagonal.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,10 atau lebih besar dari 10 maka terjadi multikolonieritas dan juga sebaliknya, dan nilai *tolerance* diatas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terjadi multikolonieritas (Ghozali, 2013).

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Gaya kepemimpinan	0,896	1,116
2	Motivasi	0,443	2,258
3	Lingkungan kerja	0,680	1,471
4	Budaya organisasi	0,583	1,714
5	Disiplin kerja	0,706	1,416
6	Kompensasi	0,545	1,836

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransinya semua variabel bebas lebih dari 10%, yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.



Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain hipotesis homoskedastisitas dapat diterima.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian asumsi klasik yang dilakukan terhadap persamaan regresi menyimpulkan bahwa persamaan tersebut layak dinyatakan sebagai model persamaan sistematis. Selanjutnya pengujian yang dilakukan adalah pengujian hipotesis penelitian yang meliputi uji t dan uji F. Hasil dari pengujian tersebut dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama maupun terpisah terhadap variabel dependen.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10,240	7,088		1,445	,157		
GAYA KEPEMIMPINAN	,384	,182	,243	2,111	,041	,896	1,116
MOTIVASI	,494	,160	,507	3,089	,004	,443	2,258
LINGKUNGAN KERJA	-,087	,179	-,064	-,485	,630	,680	1,471
BUDAYA ORGANISASI	,058	,104	,080	,558	,580	,583	1,714
DISIPLIN KERJA	,135	,220	,080	,616	,541	,706	1,416
KOMPENSASI	,164	,157	,154	1,045	,303	,545	1,836

1. Uji Hipotesis 1 (H1)

Dari tabel Terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} = 2,111$ yakni lebih besar dari $t_{tabel} = 2,02269$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian pula nilai signifikan sebesar $0,041 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh signifikan. Hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 . Dengan demikian bahwa hipotesis 1, (H_1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan).

2. Uji Hipotesis 2 (H2)

Dari tabel 4.20 Terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,089 > t_{tabel} = 2,02269$. Hal ini berarti secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil signifikan menunjukkan nilai $0,004 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 (H_2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan).

3. Uji Hipotesis 3 (H3)

Dari tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = -0,485 > t_{tabel} -2,02269$. Hal ini berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil signifikan menunjukkan nilai $0,630 > 0,05$ yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan. Hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 . Dengan demikian berarti bahwa hipotesis 3, (H_3 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan).

4. Uji Hipotesis 4 (H4)

Dari tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 0,558 < t_{tabel} = 2,02269$. Hal ini berarti secara parsial budaya organisasi tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil signifikan menunjukkan nilai $0,580 > 0,05$ yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan. Hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 . Dengan demikian berarti bahwa hipotesis 4, (H_4 : Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan).

5. Uji Hipotesis 5 (H5)

Dari tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 0,616 < t_{tabel} = 2,02269$. Hal ini berarti secara parsial tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil signifikan dengan nilai $0,541 > 0,05$ yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan. Hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 . Dengan demikian berarti bahwa hipotesis 5 (H_5 : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan).

6. Uji Hipotesis 6 (H6)

Dari tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 1,045 < t_{tabel} = 2,02269$. Hal ini berarti secara parsial tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil signifikan yang menunjukkan nilai $0,303 > 0,05$ yang berarti kompensasi tidak berpengaruh signifikan. Hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 . Dengan demikian berarti bahwa hipotesis 6 (H_6 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan).

Hasil Uji Signifikansi Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan pengujian uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	189,776	6	31,629	7,665	,000 ^b
Residual	156,802	38	4,126		
Total	346,578	44			

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 7,665 > F_{tabel} = 2,34$ dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 . Dengan demikian berarti hipotesis 7 (H_7) : Gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada swalayan di Tanjungpinang.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada swalayan di Tanjungpinang., maka ada beberapa hal yang dapat dijelaskan dalam pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada swalayan di Tanjungpinang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} pada variabel gaya kepemimpinan adalah 2,111 dengan tingkat signifikan 0,041. Karena nilai $t_{hitung} = 2,111 > t_{tabel} = 2,02269$ dan nilai signifikansinya $0,041 < 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada swalayan di Tanjungpinang. Hal ini mendukung penelitian yang diteliti oleh Meza (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya gaya dasar dalam kepemimpinan yaitu orientasi karyawan dan orientasi tugas yang sesuai dan tidak mengganggu aktifitas kerja karyawan sehingga tingkat kesalahan kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, kedisiplinan, ketepatan waktu dan dampak interpersonal dalam pekerjaannya. Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian keuangan pada swalayan di Tanjungpinang.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada swalayan di Tanjungpinang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan $t_{hitung} = 3,084 > t_{tabel} = 2,02269$ dan nilai signifikansinya $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fajar (2012) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi terwujud dengan terpenuhinya kebutuhan fisik yaitu pemberian bonus, uang makan, uang transport dan fasilitas perumahan yang diberikan sesuai dengan harapan. Terpenuhinya kebutuhan rasa aman dan keselamatan yaitu jaminan sosial dan tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Terwujudnya kebutuhan sosial yang terdiri dari, kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan akan prestasi yang diberikan oleh perusahaan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Terwujudnya kebutuhan akan penghargaan terdiri dari, kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan akan prestasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Dan terwujudnya kebutuhan perwujudan diri yang terdiri dari, kemampuan dan keterampilan potensial optimal yang di berikan oleh pimpinan mampu memberikan semangat karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

Motivasi mempunyai peran yang amat penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan bagian keuangan pada swalayan di Tanjungpinang.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada swalayan di Tanjungpinang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = -0,485 < t_{tabel} = 2,02269$ dan nilai signifikansinya $0,630 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada swalayan di Tanjungpinang. Hal ini disebabkan karena suasana kerja yang kurang menyenangkan, kurang nyaman dan aman bagi karyawan yang ada didalamnya. Hubungan dengan rekan sekerja yang kurang harmonis dan ketersediaan fasilitas kerja yang kurang memadai yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian dari Gogy (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramitha, Lina wati dan Suhaji dalam Rokhilah dan Susetyo (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada swalayan di Tanjungpinang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini di tunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 0,558 < t_{tabel} = 2,02269$ dan nilai signifikansinya $0,580 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini disebabkan karena inisiatif perorangan yaitu tingkat tanggung jawab yang rendah dan kebebasan dan kemerdekaan yang kurang dimiliki oleh karyawan, toleransi terhadap risiko yaitu karyawan kurang terdorong mengambil risiko yang agresif dan inovatif, Pengawasan yang memiliki jumlah aturan yang rendah untuk melihat dan mengawasi perilaku karyawan dan pola komunikasi yang kurang baik yang mengakibatkan budaya organisasi tidak berjalan dengan baik terhadap kinerja karyawan. Robbins (2006) juga mengatakan bahwa budaya yang kuat, yang justru mengganggu fungsi keefektifan organisasi. Hal ini sangat bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Gogy (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada swalayan di Tanjungpinang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan $t_{hitung} = 0,616 < t_{tabel} = 2,02269$ dan nilai signifikansinya $0,541 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kurangnya kualitas kedisiplinan yaitu pulang tidak tepat waktu, kurangnya pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif, karyawan kurang andil dalam memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan, melemahnya kompensasi yaitu rendahnya saran, arahan dari pemimpin, lokasi tempat tinggal dan tempat kerja yang memiliki jarak yang berbeda sehingga mengakibatkan pencapaian waktu yang berbeda-beda dan konservasi yang rendah terhadap aturan yang ada dalam swalayan yang mengakibatkan melemahnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Regina (2010) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan sesuai dengan penelitian oleh Veronika (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada swalayan di Tanjungpinang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 1,045 < t_{tabel} = 2,02269$ dan nilai signifikansinya $0,303 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajar (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada swalayan di Tanjungpinang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada swalayan di Tanjungpinang. Hal ini sesuai dengan hipotesis bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Secara parsial lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada swalayan di Tanjungpinang. Hal ini bertolak belakang dengan hipotesis bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada swalayan di Tanjungpinang. Hal ini sesuai dengan hipotesis bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, F. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Agustinus, S.W. (1996). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Arfan, I. (2008). *Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arfan Ikhsan, dan Muhammad Ishak. (2008). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arifin, S. (2010). *Leadership, Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bernardine, R.W. (2007). *Mencapai Manajemen Berkualitas: Organisasi, Kinerja, Program*. Yogyakarta: Andi.
- Braja, I. (2014) Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang*.
- Cucu Ulvani H, dan I Wayan S. (2014). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi pada hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dengan Senjangan Anggaran. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Daft, L.R. (2008). *Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Eko, S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia Kudus. *Universitas Dian Nuswantoro Semarang*.
- Eko Sulystianto, dan Sigit Santosa. (2013). Pengaruh Motivasi dari pemimpin, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (balai karantina ikan kelas II tanjung emas-Semarang) . *Jurnal No.1/th.VII*.
- Fajar, K. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah. *Universitas Widyatama Bandung*.

- Ghozali, I (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gogy, B.K (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Kabupaten Jepara. *Universitas Negri Semarang*.
- Griffin, R. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta: Yogyakarta.
- Heru, T. H (2010). Analisis dan Perancangan Aplikasi Insurance Purchase Order. *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- I Nyoman Jaka Alit Wiratama,dan Desak K. Sintasih. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kab Bandung . *Journal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol.7 No 2*.
- Luthas, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Meza, R. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Efektifitas Pengambilan Keputusan, dan Pemberian Kompensasi Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan pada Swalayan di Tanjungpinang. *Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang*.
- Muhammad Aris Nuraini,dan Lilik, S. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta. *Universitas PGRI Yogyakarta*.
- Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, H. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Peni, S. (2011). Interaksi Budaya Organisasi dengan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Unit Bisnis Industri Manufaktur dan Jasa. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol., 13 No.2*.
- Purwanto. (2008). *Budaya Perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rakhmat, N. (2006). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Universitas Diponegoro*.
- Regina, A.R. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Universitas Diponegoro*.
- Ristiyanti Prasetijo, dan John Ihalauw, (2005). *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Andi.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Indeks.
- Robbins, S. P. Dan Coulter, M, (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robert L Mathis,dan John H.Jakson, (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rokhilah,dan Susetyo Darmanto. (2014). Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluhan lapangan program keluarga berencana (PLPKB) di kabupaten Pematang . *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol. 29 No. 1*.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Redaksi Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sentot, I.W. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Andi.
- Stephen P Robbins,dan Timothy A. Judge (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suartana, I.W. (2010). *Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto, D. (2011). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta: PT.Buku Seru.
- Susanti. (2013). Pengaruh Kompensasi, lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan pada PT. Bank Syariah Mandiri dan PT. Bank Riau Kepri Cabang Tanjungpinang. *UMRAH*.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Taliziduhu, N. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Veronika, S (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pendapatan, Bidang Anggaran dan Perbendaharaan DPPKAD Kota Tanjungpinang. *Universitas Maritim Raja Ali Haji*.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wursanto. (2002). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Yani, M (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

