

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA POLITEKNIK PENERBANGAN MEDAN

Betia Warassari  
Politeknik Penerbangan Medan  
betiaw07@gmail.com

### ABSTRACT

*This research aims to find out the influence jointly or partially between organizational culture, compensation and loyalty to the performance of the Workers at the Politeknik Penerbangan Medan. This research uses descriptive qualitative method using primary and secondary data. The population is the workers of the company. Eighty nine workers become the sample of this research. Data analysis technique used is linear regression which shows that from the three independent variables applied to the regression model (organizational culture, compensation and loyalty). Organizational culture is significant for 0,000 which can be concluded that organizational culture affects performance (hypothesis 1 accepted). Compensation has significant value 0,006 which can be concluded that compensation affects performance (hypothesis 2 accepted). Loyalty variable has significant value 0,013 which means that loyalty influences performance (hypothesis 3 accepted). Research results show that organizational culture, compensation and loyalty all positively influence the performance of the workers. It can be proven using the result of regression statistic test with probability value 0,000 obtained which is lower than  $\alpha$  ( $\alpha=0,05$ ). So, it can be said that organizational culture, compensation and loyalty influence positively the performance of the workers. Thus, hypothesis 4 accepted.*

**Keywords :** *Organizational culture, Compensation, Loyalty, Performance*

**ABSTRAK :** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara bersama-sama maupun parsial antara Budaya Organisasi, Kompensasi dan Loyalitas terhadap kinerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (explanatory research) dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Politeknik Penerbangan Medan dan sebanyak 89 orang pegawai dijadikan sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan parsial dengan menggunakan SPSS 24.0. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dari ke tiga variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi (budaya organisasi, kompensasi dan loyalitas). Variabel budaya organisasi signifikan pada 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (hipotesis 1 diterima). Variabel kompensasi yang memiliki nilai signifikan pada 0,006. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (hipotesis 2 diterima). Variabel loyalitas yang memiliki nilai signifikan pada 0,013. Sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (hipotesis 3 diterima) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Kompensasi dan Loyalitas secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi, kompensasi dan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis keempat diterima.*

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Kompensasi, Loyalitas, Kinerja Pegawai*

### 1. Pendahuluan

Kinerja yang baik dari pegawai tidak akan muncul dengan mudah, kinerja pegawai

akan muncul apabila pegawai tersebut merasakan kenyamanan dalam suatu organisasi juga diiringi dengan penerapan budaya

organisasi yang baik dari perusahaan. Budaya organisasi merupakan alat penghubung antara pegawai dengan perusahaan. Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut (Schein, 2010). Budaya organisasi terbentuk dari sekelompok orang yang terorganisasi dengan mempunyai tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama. Budaya dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, etika kerja yang dipegang bersama setiap komponen organisasi.

Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi. Aspek-aspek ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berpikir, bekerjasama, dan berinteraksi dengan pegawai. Untuk dapat mengelolanya dengan baik, diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi. Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi. Jika budaya organisasi berjalan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Gultom, 2014).

Selain budaya organisasi, cara manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah dengan pemberian kompensasi. Menurut Kadar Nur Jaman (2014: 179) kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja pegawainya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Semakin tinggi kompensasi yang

diberikan kepada pegawai akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja pegawai akan menurun karena merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah masalah loyalitas. Loyalitas pegawai dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas pegawai tidak muncul dengan sendirinya tetapi diperlukan peran pemimpin dan pengendali manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas pegawai. Dukungan dari rekan kerja akan membantu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, ditambah dengan support dari pemimpin akan membantu pegawai untuk tetap loyal terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Rendahnya loyalitas pegawai dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan, tingkat absen yang tinggi, dan ketidak patuhan pegawai terhadap pimpinannya.

Hal ini dapat dilihat dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erick. (2016) yang berjudul "Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Semangat Baru Jaya" Hasil penelitian Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa bilamana kompensasi ditambah, maka kinerja karyawan akan meningkat. 2. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan berkembangnya budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. 3. Kompensasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan penambahan kompensasi dan berkembangnya budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Demikian pula dalam penelitian oleh Anjelika. (2018) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado" Dengan hasil yang diperoleh 1. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. 2. Loyalitas Karyawan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja

Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. 3. Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Sofiah. (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas, Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha” Dengan hasil yang diperoleh

Secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha. Secara parsial variabel loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha. Secara parsial variabel kualitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan/bersamasama variabel motivasi kerja, variabel loyalitas, variabel kualitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Politeknik Penerbangan Medan adalah pendidikan tinggi di bawah Kementerian Perhubungan, yang memiliki visi yaitu menjadi institusi pendidikan dan pelatihan di bidang teknik dan keselamatan penerbangan yang berstandar nasional maupun internasional. Selain itu juga memiliki misi yaitu menyelenggarakan pendidikan yang menghasilkan lulusan di bidang teknik dan keselamatan penerbangan, meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensi. Oleh karena itu dibutuhkan pegawai yang berkinerja baik

Berdasarkan pengamatan di lapangan memperlihatkan bahwa kondisi nyata yang terjadi di Politeknik Penerbangan Medan, terutama kinerja pegawai pelaksanaannya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Seperti pembagian tugas antara pegawai yang satu dengan yang lain tidak merata, kurangnya pemberian reward pada pegawai yang selalu bekerja dengan baik. Selain itu masih kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh beberapa pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya.

### 1.1. Rumusan Masalah

- 1) Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan?
- 2) Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Penerbangan Medan?

- 3) Bagaimanakah pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan?
- 4) Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan loyalitas terhadap kinerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan?

### 1.2. Batasan Masalah

Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran mengenai masalah yang dibahas serta terbatasnya waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis, maka dalam hal ini permasalahan hanya dibatasi pada masalah budaya organisasi, kompensasi dan loyalitas terhadap kinerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan.

### 1.3. Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka konsep, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- $H_1$  : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Penerbangan Medan.
- $H_2$  : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Penerbangan Medan
- $H_3$  : Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Penerbangan Medan.
- $H_4$  : Budaya organisasi, kompensasi dan loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Penerbangan Medan.

### 1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan loyalitas terhadap kinerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan

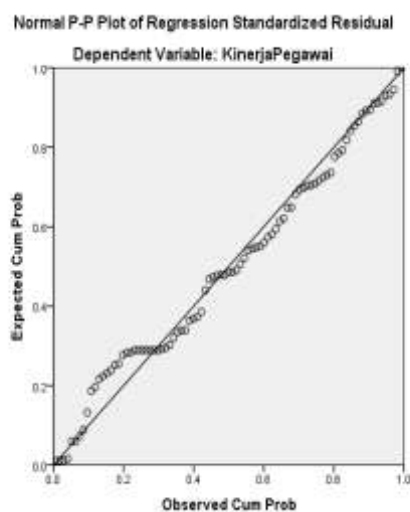
karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian, peneliti harus membuat sebuah perwakilan populasi yang disebut sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Politeknik Penerbangan Medan 89 orang.

## 2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2014:115). Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Dikarenakan jumlah populasi relatif sedikit, maka dalam pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini peneliti mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah 89 orang.

## 2.3. Uji Normalitas

### 2.3.1. Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 1. di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 2.3.2. Uji Multikolinieritas

Tabel 1 Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	BudayaOrganisasi	.616	1.623
	Kompensasi	.455	2.197
	Loyalitas	.676	1.480

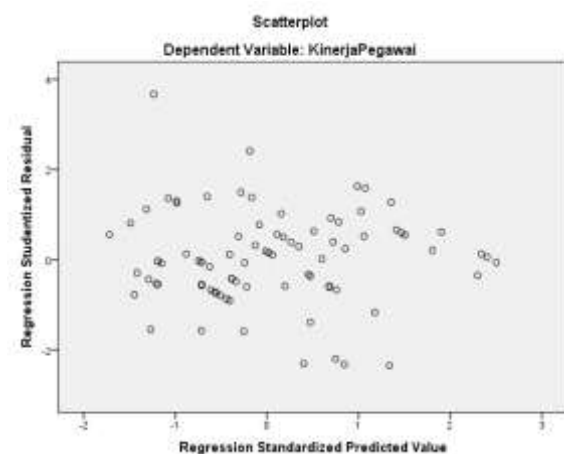
a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Melihat hasil besaran nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### 2.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 5.2 berikut ini.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

## 3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan loyalitas terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial digunakan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

### 3.1. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Pengujian hipotesis dengan uji t, yaitu dengan memperhatikan nilai t hitung dari hasil regresi tersebut untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5 % atau 0,05. Nilai dari uji t hitung dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom *Sig.*) pada masing-masing variabel independen, jika *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari t tabel (dihitung dari *two-tailed*  $\alpha = 5\%$   $df=k, k$

merupakan jumlah variabel independen), maka nilai variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (dalam arti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dengan kata lain, terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen).

Adapun metode dalam penentuan t tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5 %, dengan  $df=n-k-1$  (pada penelitian ini  $df = 89 - 4 - 1 = 84$ ), sehingga didapat nilai t tabel sebesar 1,988 disajikan dalam tabel 5.10 sebagai berikut.

Tabel 2. Uji Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.071	2.995		1.693	.094
	BudayaOrganisasi	.359	.087	.381	4.124	.000
	Kompensasi	.294	.104	.303	2.815	.006
	Loyalitas	.223	.088	.225	2.548	.013

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai t hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu :

- 1) Variabel budaya organisasi memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*)  $0,000 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan t hitung  $4,124 >$  dari t tabel 1,988 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Variabel kompensasi memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*)  $0,006 > 0,05$  artinya signifikan, sedangkan t hitung  $2,815 >$  dari t tabel 1,988 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Variabel loyalitas memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*)  $0,013 < 0,05$  artinya

signifikan, sedangkan t hitung  $2,548 >$  dari t tabel 1,988 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3.2. Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika *p-value* (pada kolom *sig.*) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan (sebesar 5 %), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara  $df1 = k-1$ , dan  $df2 = n - k$ , yaitu  $df1 = 4 - 1 = 3$  dan  $df2 = 89 - 4 = 85$ , sehingga didapat nilai F tabel sebesar 2,71. Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	417.671	3	139.224	34.989	.000 <sup>b</sup>
	Residual	338.217	85	3.979		
	Total	755.888	88			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, BudayaOrganisasi, Kompensasi

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 34,989 pada  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan loyalitas ( $X_3$ ) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, budaya organisasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan loyalitas ( $X_3$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena F hitung  $>$  F tabel yakni  $34,989 > 2,71$ . Hal tersebut berarti jika budaya organisasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan loyalitas ( $X_3$ ) secara bersama-sama diterapkan di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai (Y), sebaliknya jika budaya organisasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan loyalitas ( $X_3$ ) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai (Y).

### 3.3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dengan bantuan olahan program SPSS koefisien determinasi ( $R^2$ ) terletak pada tabel *model Summary* dan tertulis *R Square*. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai *R Square/Adjusted R*

*Square* dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada berikut ini :

Tabel 4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.553	.537	1.995

*a. Predictors: (Constant), Loyalitas, BudayaOrganisasi, Kompensasi*

Sumber : Data diolah 2020

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,553. Artinya 55,3% variabel dependen (kinerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu budaya organisasi, kompensasi, loyalitas dan sisanya sebesar 45,7% ( $100\% - 55,3\%$ ) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

### 3.4. Hasil Persamaan Regresi

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan bentuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.071	2.995		1.693	.094
	BudayaOrganisasi	.359	.087	.381	4.124	.000
	Kompensasi	.294	.104	.303	2.815	.006
	Loyalitas	.223	.088	.225	2.548	.013

*a. Dependent Variable: KinerjaPegawai*

Sumber : Data diolah 2020

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu :

$$Y = 5,071 + 0,359X_1 + 0,294X_2 + 0,223X_3$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 5,071 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini budaya organisasi, kompensasi dan loyalitas

diterapkan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 5,071 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_1$  sebesar 0,359 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,359 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 0,294 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel kompensasi terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,294 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_3$  sebesar 0,223 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel loyalitas ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel loyalitas terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,223 satuan.

#### **4. Evaluasi**

##### **4.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain terpenuhinya budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa Setiap pegawai berpartisipasi dalam menerapkan budaya perusahaan yang mencerminkan citra perusahaan, Setiap pegawai dituntut untuk memberikan ide-ide yang dapat membantu memberikan citra yang baik bagi perusahaan, Setiap pegawai selalu diminta pendapat dan saran mengenai aturan-aturan yang berlaku di perusahaan, diberikan kesempatan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, Perusahaan telah menetapkan standar kerja yang jelas, menjalin komunikasi dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja ketika menemui kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, Atasan memberikan kepercayaan penuh kepada Bapak/Ibu dalam menjalankan tugas, Setiap pegawai dalam organisasi memiliki komitmen yang sama untuk mencapai tujuan organisasi.

##### **4.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya kompensasi di

Politeknik Penerbangan Medan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi diperlukan dan belum penting untuk diterapkan di Politeknik Penerbangan Medan.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari, Upah insentif yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja, Tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan, Bonus yang diberikan sesuai dengan harapan, Fasilitas kerja sudah mendukung dan memadai dalam menunjang pekerjaan, Anda memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga, Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas pegawai, Fasilitas olahraga yang tersedia dikantor sangat bermanfaat.

##### **4.3. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai**

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh loyalitas adalah searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain adanya loyalitas yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila loyalitas yang baik tersebut tidak terpenuhi, maka kinerja pegawai akan rendah/buruk. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa loyalitas mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa mematuhi setiap peraturan yang ada dikantor, selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan baik di dalam maupun diluar kantor, selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya, memberikan segala kemampuan dan keahlian untuk memajukan Organisasi ini dalam mencapai pelayanan yang maksimal, Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya selalu saya kerjakan dengan senang hati, Anda memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari, Anda akan melakukan usaha ekstra untuk memajukan organisasi ini, Anda

menemukan kecocokan antara nilai nilai yang anda pegang dengan nilai nilai organisasi ini.

#### 4.4. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai.

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa budaya organisasi, kompensasi dan loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan. Dengan demikian secara simultan hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi, kompensasi dan loyalitas signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, kompensasi dan loyalitas diterapkan di Politeknik Penerbangan Medan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Artinya bahwa budaya organisasi, kompensasi dan loyalitas memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga menunjukkan bahwa pegawai merasa mampu selalu memahami dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan, Semua target yang ditentukan perusahaan telah terselesaikan dengan baik, Saya dan pegawai lainnya memanfaatkan sumberdaya organisasi yang diberikan, Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan, pegawai mampu membuat keputusan dalam menyelesaikan permasalahan, pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, Dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.

#### 5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan loyalitas terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan.
- 2) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan.
- 3) Loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan.

- 4) Budaya organisasi, kompensasi dan loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- \_\_\_\_\_ (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Ardana (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia
- Eko, Widodo Suparno. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Fahmi, Irham. (2010). Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta,cv
- Farkhatin. (2017). Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Guru Terbaik Berdasarkan Kinerja dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP). TEKNOSI
- Handoko, T. Hani. (2010). Manajemen Personalialia & Sumber daya Manusia. BPFEE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu Sp. (2017). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_ (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Marpaung, R (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan. Jurnal Aplikasi Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Hal. 682 - 691. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/453/492>.
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Moehariono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada



- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Prasetyo, Bambang & Jannah, Lina Miftahul. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Riniwati, Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Sadili Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung
- Siswadi, Edi. (2012). *Birokrasi Masa Depan*. Bandung : Mutiara Press
- Singodimedjodalam Edi Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dsiplin Kerja* Jakarta : Kencana
- Sondang P. Siagian, (2013), “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, , Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, cv
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.