

PENGARUH BUDAYA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN ROKOK GAGAK HITAM BONDOWOSO

THE EFFECT OF WORKING CULTURE, WORK EXPERIENCE AND WORK COMPENSATION TO PERFORMANCE OF EMPLOYEE PRODUCTION SECTION IN BLACK CIGARETTE COMPANY BONDOWOSO

Yeni Hendriliyani, Toni Herlambang, Nur saidah.

Jurusan Manajmen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember

E-mail: Hulayeni@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tiga variabel yaitu budaya kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi kerja dalam penelitian ini budaya kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan produksi PERUSAHAAN ROKOK GAGAK HITAM Bondowoso yang memiliki jumlah populasi 80 responden menggunakan teknik sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi kerja bersamaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: budaya kerja, pengalaman kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of three variables, namely work culture, work experience, and work compensation in this study work culture, work experience, and work compensation have a significant positive effect on employee performance. The object of this research is employee production CIGARETTE COMPANY BLACK Bondowoso which has population of 80 respondents using sample technique. Data collection techniques used observation, interviews and questionnaires. The analysis used included validity test, reliability test, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis and hypothesis test (F test, t test, coefficient of determination). The results showed that work culture, work experience, and work compensation have a significant positive effect on employee performance and work culture, work experience, and work compensation together have a significant positive effect on employee performance.

Keyword: work culture, work experience and work compensation on employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam rangka mencapai keberhasilan setiap perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalamnya. Mengingat sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu tulang punggung perusahaan dan bagi perusahaan yang ingin menjadi sebuah perusahaan jangka panjang dan bertahan dari masa ke masa, maka tindakan di atas merupakan sebuah tindakan yang harus dilakukan. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan organisasi dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hasibuan (2006). Keberhasilan-keberhasilan pengembangan segala sesuatu yang telah ada tersebut tidak lepas dari adanya SDM (Sumber Daya Manusia) yang memadai, berkualitas dan dapat beradaptasi dengan kondisi lingkungan sekitar. Oleh karena itu kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangku Negara, 2003). Memahami pentingnya keberadaan SDM (Sumber Daya Manusia) di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Kinerja menurut Mangkunegara (2003) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah faktor budaya kerja. Menurut Nawawi (2003), Budaya kerja adalah kebiasaan yang di lakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan yang harus di taati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Budaya kerja juga dapat digunakan dalam upaya penyelesaian permasalahan internal maupun eksternal dalam perusahaan dalam upaya meningkatkan mutu kinerja para karyawannya dalam bekerja. Budaya yang berlaku di Perusahaan Rokok Gagak Hitam merupakan wujud nyata dari aktualisasi budaya organisasi dimana

merupakan suatu program yang komprehensif dalam melakukan percepatan dalam upaya pembaharuan kegiatan operasional pabrik secara lebih efisien dan efektif. Apabila budaya kerja tersebut berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik pula.

faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Menurut Manulang (2005) pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut. Kemudian adanya faktor kompensasi, Kadarisman (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan berupa finansial maupun nonfinansial. Berdasarkan pandangan tersebut, maka dapat disimpulkan kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa berupa finansial maupun nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan agar selalu meningkatkan produktivitas kinerjanya. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan, Rivai (2006). Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan agar organisasi dapat mempertahankan sumber daya manusia.

Perusahaan Rokok Gagak Hitam merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perindustrian dan perdagangan yang terletak di Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. Perusahaan Rokok Gagak Hitam melakukan proses produksi rokok dari bahan tembakau mentah menjadi siap di pasarkan sesuai dengan permintaan dan segmentasi pasar. Agar dapat menghasilkan produk yang optimal sesuai permintaan para konsumen, Perusahaan Rokok Gagak Hitam membutuhkan pegawai yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Agar tujuan perusahaan tercapai pegawai harus mempunyai kinerja yang baik.

Tabel 1.2

Daftar Kinerja Pegawai PR. Gagak Hitam Tahun 2012-2017

Tahun	Kinerja	Target	Realisasi	Persentase (%)
2012	Produksi SKT dan SKM	9.500.000 Bal	7.100.161	74,73 %
2013	Pemasaran	8.000.000 Bal	5.250.419	65,63 %
2014	Keuangan	Rp 40.000.000.000	Rp 22.465743.650	56,16 %
2017	Pengadaan Bahan Baku	216.000 Kg	144.000 Kg	66,66 %

Sumber : Data Sekunder yang diolah tahun 2017

TINJAUAN TEORITIS DAN EMPIRIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2013). Manajemen Sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2005). Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut.

Budaya Kerja

Budaya kerja menurut Nawawi (2003) Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Dari uraian ini, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pengalaman Kerja

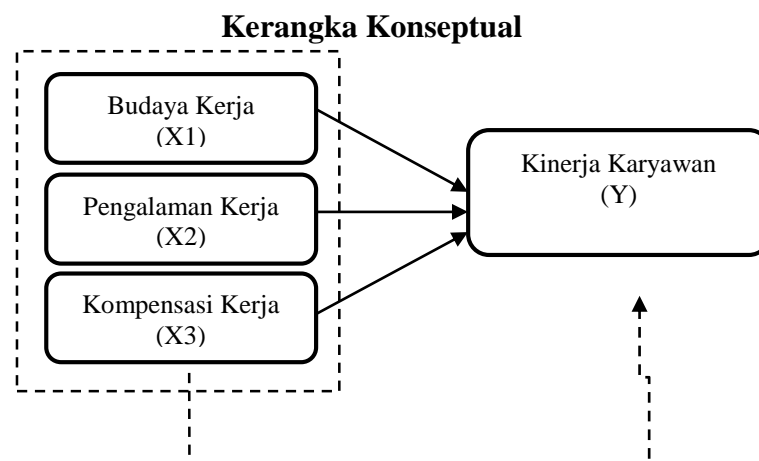
pengalaman kerja didefinisikan sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman Nitisemito (2008)

Kompensasi Kerja

Menurut Dessler, (1997) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan oraganisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.



Hipotesis

Berdasarkan pengertian dari ahli dan penelitian terdahulu, hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1** : Dikatakan jika variabel X1 (Budaya Kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (kinerja karyawan).
- H2** : Dikatakan jika variabel X2 (Pengalaman Kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (kinerja karyawan).
- H3** : Dikatakan jika variabel X3 (Kompensasi) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (kinerja karyawan).

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

1. Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Indikator yg digunakan adalah (Ndraha 2012) :

- a) Disiplin kerja
- b) Jujur dalam kerja
- c) Komitmen kerja Fasilitas
- d) Mengevaluasi pekerjaan
- e) Dapat mengatasi kendala kerja
- f) Tanggung jawab terhadap pekerjaan

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dapat diartikan juga sebagai kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator yg digunakan adalah (Samsuddin 2006) :

- a) Lama waktu/masa kerja
- b) Tingkat pengetahuan yang dimiliki
- c) Tingkat keterampilan yang dimiliki
- d) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
- e) Variasi pekerjaan

3. Kompensasi Kerja

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah mereka lakukan selama bekerja. Indikator yg digunakan adalah (Simamora 2004) dan (Husein Umar 2007) :

- a) Gaji
- b) Insentif
- c) Tunjangan
- d) Fasilitas
- e) Asuransi
- f) Bonus

4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Indikator yg digunakan adalah (Mangkunegara 2009) dan (Mas'ud 2004)

:

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Pelaksanaan tugas
- d) Tanggung jawab
- e) Efektivitas

Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand (2006)). Populasi dalam penelitian ini adalah 412 karyawan bagian produksi rokok sigaret kretek tangan dan sigaret kretek mesin di Perusahaan Rokok Gagak Hitam

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:116). Sedangkan yang akan dijadikan sample pada penelitian ini dipilih teknik pengambilan sampel menggunakan *metode Convenience purposive sampling*. Ukuran sampel yang akan dijadikan dasar pengukuran sampel menggunakan rumus Slovin (Husein Umar, 2008) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 10%

Dengan menggunakan rumus Slovin di atas, maka dapat diketahui jumlah sampel, yaitu:

$$n = \frac{412}{1 + (412)(0,1)^2}$$

$$n = \frac{412}{5,12} = 80,468 \text{ (di bulatkan menjadi 80)}$$

Jadi, sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yang telah di bulatkan adalah sebanyak 80 responden.

Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Metode pengumpulan data dalam suatu penelitian ilmiah dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan akurat dan terpercaya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara yaitu metode yang dilakukan melalui tanya jawab dengan pegawai bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam.

2. Studi Pustaka

Yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan buku dan mempelajari literature yang ada kaitannya dengan penelitian

3. Kuesioner

Merupakan suatu teknik pengumpulan data dalam penelitian dengan menggunakan angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Angket tersebut diberikan kepada para responden dan kemudian diharapkan setiap masing-masing responden akan mengisinya dengan pendapat dan persepsi setiap individu responden itu sendiri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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 $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($n-2$) dan nilai signifikansi $< 0,05$. Pengujian validitas selengkapny dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.5: Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/Indikator	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r hitung	r tabel	Nilai sig	alpha	
	Budaya kerja					
1	X1.1	0,676	0,2199	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,725	0,2199	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,768	0,2199	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,805	0,2199	0,000	0,05	Valid
5	X1.5	0,574	0,2199	0,000	0,05	Valid
6	X1.6	0,297	0,2199	0,000	0,05	Valid
	Pengalaman Kerja					
1	X2.1	0,722	0,2199	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,730	0,2199	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,663	0,2199	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,664	0,2199	0,000	0,05	Valid
5	X2.5	0,657	0,2199	0,000	0,05	Valid
	Kompensasi Kerja					
1	X3.1	0,656	0,2199	0,000	0,05	Valid
2	X3.2	0,753	0,2199	0,000	0,05	Valid
3	X3.3	0,631	0,2199	0,000	0,05	Valid
4	X3.4	0,651	0,2199	0,000	0,05	Valid
5	X3.5	0,652	0,2199	0,000	0,05	Valid
6	X3.6	0,642	0,2199	0,000	0,05	Valid
	Kinerja Karyawan					
1	Y.1	0,770	0,2199	0,000	0,05	Valid
2	Y.2	0,677	0,2199	0,000	0,05	Valid
3	Y.3	0,544	0,2199	0,000	0,05	Valid
4	Y.4	0,692	0,2199	0,000	0,05	Valid
5	Y.5	0,697	0,2199	0,000	0,05	Valid

Sumber: Lampiran 6

Dari tabel 4.5 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena $r_{hitung} > r_{table}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkaskan pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6: Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Alpha hitung	Standar alpha	Keterangan
1	Budaya kerja (X ₁)	0,725	0,700	Reliabel
2	Pengalaman Kerja (X ₂)	0,720	0,700	Reliabel
3	Kompensasi Kerja (X ₃)	0,748	0,700	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,705	0,700	Reliabel

Sumber: Lampiran 7

Hasil uji reliabilitas pada table 4.6 tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu di atas 0,700, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variable terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 20,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
1	Konstanta	1,217	0,957	0,342
2	Budaya kerja (X ₁)	0,203	2,656	0,010
3	Pengalaman Kerja (X ₂)	0,331	3,203	0,002
4	Kompensasi Kerja (X ₃)	0,303	3,925	0,000

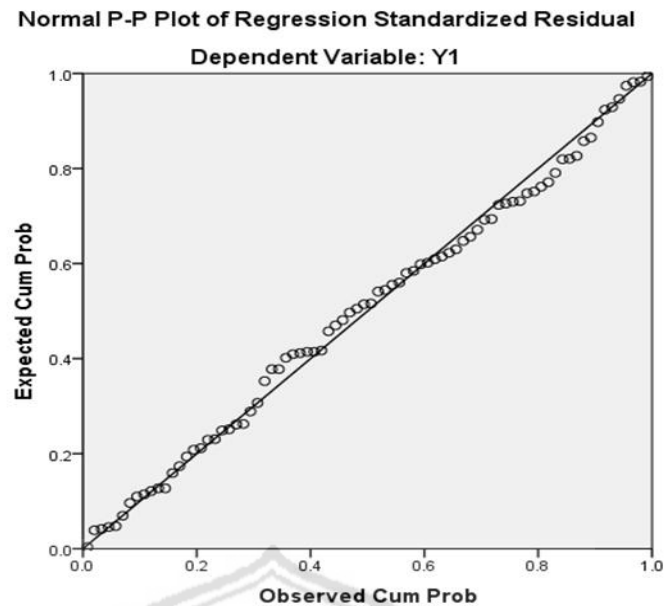
Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.7, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 1,217 + 0,203X_1 + 0,331X_2 + 0,303X_3$$

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Ketentuan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2: Hasil Uji Normalitas

Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Faktor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

Tabel 4.8: Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Budaya kerja (X_1)	0,362	2,760
2	Pengalaman Kerja (X_2)	0,268	3,730
3	Kompensasi Kerja (X_3)	0,344	2,909

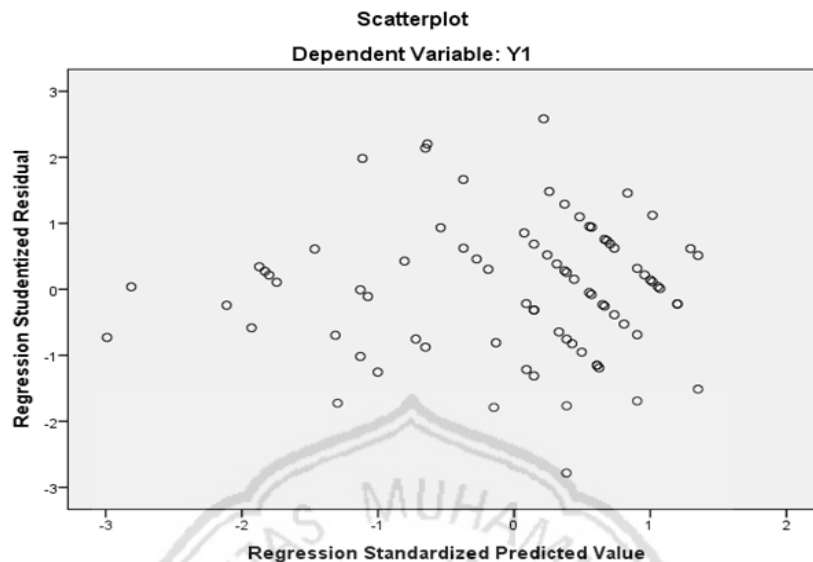
Sumber: Lampiran 8

Dari tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scaterplot* yang dihasilkan dari *output*

program SPSS versi 20, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat di simpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2013).



Gambar 4.3: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 8

Dari hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan ternyata titik-titik 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 heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, signifikansi lebih kecil dari batas signifikansi dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebagai kriteria penilaian pengujian hipotesis. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9: Hasil Uji F

No	Kriteria		Keterangan
1	F_{hitung} (84,568)	F_{tabel} (2,9223)	Signifikan
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05)	Signifikan

Sumber: Lampiran 8 dan 9

Berdasar tabel 4.9 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($84,568 > 2,7249$) maka budaya kerja, pengalaman kerja dan kompensasi kerja bersamaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan budaya kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi kerja bersamaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya (H_a diterima).

Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.10: Hasil Uji t

No	Variabel	Uji t			Keterangan	
		Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t_{hitung}		t_{tabel}
1	Budaya Kerja	0,010	0,05	2,656	1,6652	Signifikan
2	pengalaman Kerja	0,002	0,05	3,203	1,6652	Signifikan
3	Kompensasi Kerja	0,000	0,05	3,925	1,6652	Signifikan

Sumber: Lampiran 8 dan 9

Dari tabel 4.10, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- Hasil uji budaya kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,010 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,656) > t_{tabel} (1,6652)$ yang berarti bahwa hipotesis budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik budaya kerja akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.
- Hasil uji pengalaman kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,002 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (3,203) > t_{tabel} (1,6652)$ yang berarti bahwa hipotesis pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik pengalaman kerja akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.
- Hasil uji kompensasi kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (3,925) > t_{tabel} (1,6652)$ yang berarti bahwa hipotesis kompensasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompensasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompensasi kerja berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 4.11: Hasil uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	R	0,877
2	$R Square$	0,769
3	$Adjusted R Square$	0,760

Sumber: Lampiran 8

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,760. Hal ini berarti 76,0% variasi variabel kinerja

karyawan dapat dijelaskan oleh budaya kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 0,240 atau 24,0% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian yang telah di peroleh dari nilai signifikansi hitung sebesar 0,010 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,656) > t tabel (1,6652) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa hipotesis budaya kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil ini membuktikan bahwa ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PR. Gagak Hitam. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Arianto (2013). Hasil penelitiannya adalah variabel budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar. Risdiana (2015) Hasil penelitiannya adalah variable budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian yang telah di peroleh dari nilai signifikansi sebesar 0,002 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (3,203) > t tabel (1,6652) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa hipotesis pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil ini membuktikan bahwa ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PR. Gagak Hitam. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Yunita, Yulianthini, Bagia (2016). Hasil penelitian menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian yang telah di peroleh dari nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (3,925) > t tabel (1,6652) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa hipotesis kompensasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil ini membuktikan bahwa ada pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PR. Gagak Hitam. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Akbar (2015). Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung penelitian Anggraeni, Herlambang dan Saidah (2016). Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini mendukung penelitian yang menyatakan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PR. Gagak Hitam.
- b) Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini mendukung penelitian yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PR. Gagak Hitam.
- c) Kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini mendukung penelitian yang menyatakan kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PR. Gagak Hitam.
- d) Budaya kerja, Pengalaman kerja dan Kompensasi kerja berpengaruh positif signifikan bersamaan terhadap kinerja. Hasil temuan ini mendukung penelitian yang menyatakan budaya kerja, pengalaman kerja dan kompensasi kerja berpengaruh bersamaan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PR. Gagak Hitam.

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,760. Hal ini berarti 76,0% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya kerja, pengalaman kerja dan kompensasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 0,240 atau 24,0% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukkan dalam penelitian ini.

Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja, karena masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti *human relations*, *insentif*, *reward* dan lainnya.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat di berikan PR. Gagak Hitam Maesan Bondowoso dari penelitian ini, yaitu hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada budaya kerja, pengalaman kerja dan kompensasi kerja, sehingga dengan lebih memerhatikan budaya kerja, pengalaman kerja dan kompensasi kerja diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan diantara ketiga variabel tersebut yang paling dominan berpengaruh adalah variabel kompensasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Adapun yang perlu diperhatikan oleh Perusahaan Rokok Gagak Hitam Maesan Bondowoso terkait hasil penelitian meliputi:

- a) Budaya kerja
Pimpinan perusahaan hendaknya meningkatkan aspek budaya kerja sehingga tercipta budaya kerja yang nyaman bagi perusahaan.
- b) Pengalaman kerja
Pimpinan perusahaan lebih memperhatikan pengalaman kerja sehingga kinerja karyawan lebih maksimal.
- c) Kompensasi kerja
Pimpinan perusahaan hendaknya meningkatkan aspek kompensasi kerja sehingga karyawan merasa puas dengan kerjanya.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan dengan judul yang sama dengan yang dipakai peneliti berusaha melakukan kajian tentang pengaruh budaya kerja, pengalaman kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, karena masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti *human relations, insentif, reward* dan lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I Edisi 10, Jakarta: PT. Indeks
- Effendy, Qomariah, dan Rozzaid. 2017. *Dampak Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 7, No. 1 Juni 2017
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi 2. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Fernandez, Becerra, et al. 2006. *Knowledge Management : Challengers, Solutions, and Technologies*, Practice Hall
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (Edisi kelima)*. Semarang: Universitas di ponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. 1997. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Bpfe.
- Hartman, Phyllis G, Hayden, Jhon T. 2005. *Creating a Positive Work Culture. SHRM White Paper*, page 11-29
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen sumber Daya Manusia..* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen sumber Daya Manusia..* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisma, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Rajawali Press
- Kosdewata, Qomariah, Wijayanti. 2017. *Kajian Kompensasi Finansial Langsung Dan Tidak langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. BPR Anugerahdharma Yuwana Banyuwangi*. Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol 7, No.2 Desember 2017
- Yunita, Yulianthini, Bagia. 2016. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)
- Manullang, M. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press P.O.BOX 14, Bulaksumur
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, Bandung: PT. Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Mathis, Robert L, and Jhon H, Jackson .2000. *Human Resource management* 10th Edition, Tomson South-Western, United states.
- Moekijat. 2006. *Manajemen Lingkungan Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Mondy, R.W dan Noe, R.M. 2005. *Human Resources Management 9th ed*. Massachusetts; Prentice-Hall
- Mutiara S, Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada Univerity Press.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalial*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia.
- Nugroho, Adi. 2005. *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Dengan Metodologi Berorientasi Objek*. Informatika. Bandung.
- Oei, Istijanto, 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat, Gramedia Pustaka utama Jakarta
- Prawirosentono, S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari Teori Ke Praktek Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Sa'diyah, Halimatus, Raden Rustam Hidayat dan Achmad Husaini. 2013. *Analisis Dampak Merger Terhadap Economic Value Added (EVA) dan Market Value Added (MVA)*, Malang: universitas Brawijaya
- Sagala, Syaiful. 2011. *Konsep Dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Setiawan, Fajar Agus. 2014. *Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Solo Grand Mall*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat-Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sikula, Andrew E. 1981. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman
- Siswanto, Sastrohadwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Jakarta, PT. Bumi aksara.
- Sudjana. 2003. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Biusnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-15. Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, Ardika. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*. Trikonomika Volume 13, No.1, Hal 91-100 ISSN 1411-514 X
- Surayitno, Sugiati. 2015. *Pengaruh Budaya Kerja Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor*

Cabang Syariah Yogyakarta). Skripsi Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Triguno. 2000. ***Budaya Organisasi Pemerintah***. Jakarta: LAN-RI

Umar, Husein. 2007. ***Metode Penelitian Untuk skripsi Dan Tesis Bisnis***. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Umar, Husein. 2008. ***Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua***. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Werther, Jr. B William & Davis Keith. 1981. ***Human Resources and Personal Managemen***.

Widagdho, Djoko. 2004. ***Ilmu Budaya Dasar***. Jakarta: Bumi Aksara

