

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Anggi Ruri Vanti

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri
anggirury@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Mekar Karya Nugraha Kediri. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *convenience sampling*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 120 orang, sampel yang diambil adalah karyawan PT Mekar Karya Nugraha Kediri sebanyak 55 orang. Dari hasil analisis yang telah dilakukan hasil dari peneliti menunjukkan bahwa perhitungan korelasi diketahui bahwa variabel budaya kerja (X_2) lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) dibanding variabel kompensasi (X_1). Sedangkan untuk analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = 0,412 + 0,005X_1 + 0,894X_2$ yang menunjukkan bahwa budaya kerja lebih dominan karena nilai $r = 0,894$ atau 89,4% yang berarti besarnya korelasi mendekati 100%. Hasil analisis penelitian ini adalah budaya kerja lebih berpengaruh lebih dominan untuk itu perusahaan lebih meningkatkan lagi budaya kerja yang sudah ada sehingga menciptakan karyawan yang lebih berkualitas dan berpotensi sesuai bidang masing-masing

Kata Kunci : Kompensasi, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to know the influence of compensation and work culture on performance of employees of PT Mekar Karya Nugraha Kediri. Sampling techniques in the study using convenience sampling. The population in this study as many as 120 people, samples taken were employees as much as 55 people. From the results of the analysis that has been done the results of researchers suggests that the correlation calculation note that variables work culture (X_2) more influential and dominant performance against employees (Y) compared to variable compensation (X_1). As for the multiple linear regression analysis with equation $Y = 0.412 + 0,005X_1 + 0,894X_2$ which indicates that the work culture more dominant because the value $r = 0.894$ or 89.4% meaning or magnitude of correlation close to 100%. The analysis of the results of this research are more influential work culture more dominant for that company further increase again the existing work culture creating more quality employees and potentially match each field.

Keywords: Compensation, Work Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pentingnya kompensasi karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan, untuk mempertahankan karyawan ini hendaknya diberikan kesejahteraan/kompensasi lengkap/*fringe benefit*.

Kompensasi yang ada di PT Mekar Karya Nugraha meliputi gaji, jansostek (JK, JKK, JKM, & JPK), tunjangan hari raya dan juga program pendidikan dan pelatihan secara periodik untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan berbagai fasilitas tersebut perusahaan sangat bertanggung jawab atas produktivitas tenaga kerja yang telah di tugaskan di lokasi kerja.

Budaya yang belaku di PT Mekar Karya Nugraha merupakan wujud nyata dan aktualiasi budaya kerja dimana merupakan suatu program yang komprehensif dalam melakukan percepatan dalam upaya pembaharuan kegiatan operasional perusahaan secara lebih efisien dan efektif. Budaya yang ada di PT Mekar Karya Nugraha sesuai dengan peraturan dan standartisasi perusahaan yang ada dan menciptakan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, agar seluruh karyawan bisa bertanggung jawab sesuai tugas dan keahlian dibidang masing-masing yang telah diberikan oleh perusahaan. Artinya dengan adanya budaya kerja yang tinggi akan semakin menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Atas dasar kondisi kompensasi dan budaya kerja serta kinerja yang belum optimal di PT. Mekar Karya Nugraha, penulis akan melakukan penelitian untuk mengetahui kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dengan judul : “Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mekar Karya Nugraha”.

Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Karya Nugraha.
2. Bagaimanakah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Karya Nugraha.
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Karya Nugraha.
4. Pengaruh mana yang paling dominan antara kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Karya Nugraha.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Karya Nugraha.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Karya Nugraha.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Karya Nugraha.
4. Untuk mengetahui variabel mana yang lebih dominan dari pengaruh kompensasi dan

budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan.

Menurut Hasibuan (2003:118) kom-pensasi adalah: “Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan”.

Pengertian manusia sumber daya manusia Dessler (1998:85) kompensasi adalah: “Semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan”.

Menurut Rahmawati (2009: 29) pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain,

kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan *economic security* bagi dirinya dan keluarganya yang menjadi tanggungannya.

2. Meningkatkan produktifitas kerja. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
3. Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi membarikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
4. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara *input* (syarat-syarat) dan *output*.

Adapun fungsi pemberian kompensasi menurut Martoyo (2000:128) antara lain yaitu:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik kearah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang

kompensasinya rendah ketempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

2. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebagai akibat aplikasi dan penggunaan sumber daya manusia, dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat memberikan stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.
3. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan dengan seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktifitas karyawan sangat menenukan.

Bentuk-bentuk Kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung, yaitu kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah gaji, insentif, komisi dan bonus tetapi menurut Hasibuan (1995:133) kompensasi dibedakan menjadi dua macam yaitu: kompensasi langsung yang berupa gaji, upah,

dan upah insentif, komisi dan bonus.

2. Kompensasi Tak Langsung, yaitu "Semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan". Dan pembagian kompensasi tak langsung dalam tunjangan keuangan, tunjangan hari raya, kesejahteraan karyawan jamsostek dan pelayanan kesehatan.

Indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Husein Umar (2007:16) adalah: (1) Gaji; (2) Insentif; (3) Bonus; (4) Upah; (5) Premi; (6) Pengobatan; dan (7) Asuransi.

Budaya Kerja

Menurut Moeliono (2003:2) budaya kerja adalah: Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal. Dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.

Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan. Pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumberdaya-sumberdaya yang ada sebagai stimulus sehingga seseorang dalam perusahaan mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau perusahaannya.

Budaya kerja menurut Mangkunegara (2005 : 113) yang dikutip dari Edgar H. Schein

mendefinisikan bahwa : Budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Budaya kerja mempunyai dua tingkatan yaitu pada tingkatan yang lebih dalam dan kurang terlihat, budaya merujuk pada nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu. Pengertian ini mencakup tentang apa yang penting dalam kehidupan dan sangat bervariasi dalam perusahaan yang berbeda. Pada tingkatan yang lebih terlihat, budaya menggambarkan pola atau gaya perilaku suatu perusahaan, sehingga pegawai-pegawai baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku sejawatnya.

Menurut Rachmawati (2004 : 118) budaya kerja adalah: Budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan. Selain itu budaya perusahaan mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu dari perusahaan-perusahaan lain.

Ruky (2006 : 315) menyatakan budaya kerja adalah : “Mencerminkan cara mereka melakukan sesuatu (membuat keputusan, melayani orang, dsb), yang dapat dilihat dan dirasakan terutama oleh orang di luar organisasi tersebut”.

Faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja menurut Assagaf (2012 :12) adalah kebersamaan dan intensitas.

Menurut Ndraha (2003:25) indikator-indikator budaya kerja dapat dikategorikan menjadi 3 (tiga) yaitu: (1) Kebiasaan, (2) Peraturan, dan (3) Nilai-nilai.

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja berasal dari kata *job performance/actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah: ”Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut As’ad (1999:48) kinerja adalah: ”Hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”.

Menurut Mulyadi (2012:25) kinerja (*performance*) adalah: “Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi”.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator (Stephen P. Robbins, 2006:260) yaitu: (1) kualitas; (2) kuantitas; (3) ketepatan waktu; (4) efektivitas; (5) kemandirian; dan (6) komitmen kerja.

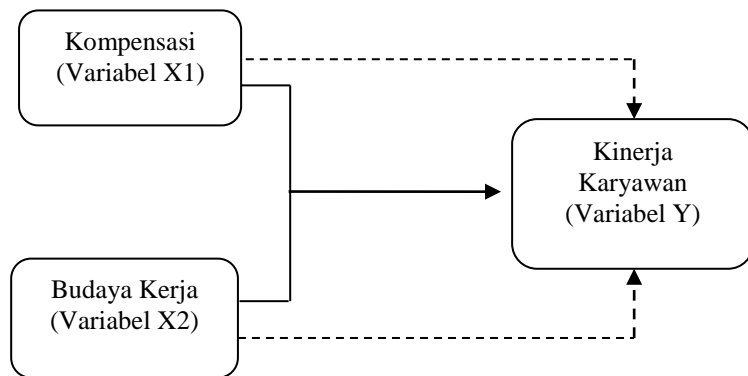
Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu

perusahaan atau organisasi menurut (Suryadi Prawirosentono, 1999:27) adalah: (1) efektifitas dan efisiensi;

(2) otoritas (wewenang); (3) disiplin; dan (4) inisiatif.

Kerangka Konsep

Gambar 1
Kerangka Teoritik



Keterangan Model/Gambar

- > : Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja secara simultan dianalisis terhadap Kinerja Karyawan.
- - - - -> : Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja secara parsial dianalisis terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H0 : tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja
- H1 : ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja
- H0 : tidak ada pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja
- H2 : ada pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja
- H0 : tidak ada pengaruh antara kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja
- H3 : ada pengaruh antara kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja

Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertempat di PT. Mekar Karya Nugraha yang beralamat di Jalan Mataram No. 180 Kediri. Hal ini dikarenakan PT. Mekar Karya Nugraha memiliki manajemen yang professional dan didukung oleh SDM yang professional dibidangnya dan selalu menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran serta dedikasi dan loyalitasnya.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Mekar Karya Nugraha yaitu sebanyak 120 karyawan.

METODE PENELITIAN

Dengan menggunakan batas tingkat kesalahan 10%, maka ukuran sampel penelitian dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

$$n = \frac{120}{1 + (120 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{120}{1 + (1,2)}$$

$$n = 55$$

Berdasarkan rumus sebelumnya dan sesuai dengan kondisi subyek di lokasi penelitian, maka sampel pada penelitian ini sejumlah 55 responden.

Identifikasi Variabel

Variabel Terikat

Variabel terikat yang dilambangkan dengan (Y) adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakikat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel terikat yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau atas faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan(Y).

Variabel Bebas

Variabel bebas yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006:46). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kesejahteraan (X₁) dan budaya kerja (X₂).

Definisi Operasional Variabel

Kompensasi(X₁)

Kompensasi menurut Hasibuan (2012:118) adalah: “Semua

pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan”.

Adapun Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi dalam PT. Mekar Karya Nugraha adalah :

1. Pegawai merasa puas akan gaji dan upah yang telah diterima.
2. Pegawai merasa puas dengan tunjangan (asuransi) yang diterima.
3. Setiap tahun menerima THR dan bonus sesuai dengan kinerjanya.
4. Setiap tahun menerima kenaikan gaji.
5. Setiap tahun menerima bonus atau gaji.

Budaya Kerja(X₂)

Budaya kerja adalah mencerminkan cara mereka melakukan sesuatu (membuat keputusan, melayani orang, dsb), yang dapat dilihat dan dirasakan terutama oleh orang di luar organisasi tersebut. Variabel budaya kerja dalam PT. Mekar Karya Nugraha ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (Empat) indikator yaitu:

Nilai-nilai organisasi,

1. Dukungan manajemen,
2. Peraturan-peraturan perusahaan,
3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi. Indikator yang digunakan

untuk mengukur kinerja karyawan pada PT Mekar karya Nugraha adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Kemandirian
5. Komitmen Kerja

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghazali (2005) mengemukakan bahwa: "Satu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut".

Uji validitas ini dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara score masing-masing butir pertanyaan dengan total score. Kuesioner dikatakan valid jika signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya kuesioner dikatakan tidak valid jika signifikansi lebih besar dari 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika masing-masing pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan handal jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600 (Ghozali, 2005).

3. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk melihat tinggi rendahnya derajat hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu kompensasi dan budaya kerja dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil analisis ini akan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi (R).

Nilai koefisien korelasi bergerak antara -1 sampai dengan 1. Karakter nilai koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien korelasi mendekati nilai -1 (negatif satu), artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas dan variabel terikat yang bersifat negatif.
- b. Nilai koefisien korelasi mendekati nilai 1 (positif satu), artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas dan variabel terikat yang bersifat positif.
- c. Nilai koefisien korelasi mendekati 0 (nol), artinya hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas lemah.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Alat uji yang digunakan untuk analisis penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression Analysis*) untuk melihat pengaruh kompensasi (X_1), budaya kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan

program SPSS v.16 for Windows. Persamaan umum regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Sugiyono, 2013)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Hasil uji validitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa semua item penelitian adalah valid. Hal ini dapat diketahui dari signifikansi hasil perhitungan korelasi dengan level 5% yaitu lebih besar dari 0,3

Tabel 1
Hasil Uji validitas variabel kompensasi (X1)

Korelasi antara	Nilai Korelasi (Person Corellation)	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Kesimpulan
Item no.1 dengan total	0,383	0,004	Valid
Item no.2 dengan total	0,319	0,018	Valid
Item no.3 dengan total	0,571	0,000	Valid
Item no.4 dengan total	0,649	0,000	Valid
Item no.5 dengan total	0,631	0,000	Valid
Item no.6 dengan total	0,589	0,000	Valid
Item no.7 dengan total	0,555	0,000	Valid
Item no.8 dengan total	0,454	0,000	valid
Item no.9 dengan total	0,518	0,000	Valid
Item no.10 dengan total	0,521	0,000	valid

(Sumber: Data diolah 2016)

Berdasarkan perhitungan validitas variabel kompensasi (X1) semua item instrumen valid, karena nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed)] <

dari taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Sehingga dapat digunakan sebagai indikator-indikator pengukuran variabel kompensasi.

Tabel 2
Hasil uji validitas variabel budaya kerja (X2)

Korelasi antara	Nilai Korelasi (Person Corellation)	Probabililitas Korelasi [sig.(2- tailed)	Kesimpulan
Item no.1 dengan total	0,640	0,000	valid
Item no.2 dengan total	0,669	0,000	valid
Item no.3 dengan total	0,615	0,000	valid
Item no.4 dengan total	0,673	0,000	valid
Item no.5 dengan total	0,468	0,000	valid
Item no.6 dengan total	0,528	0,000	valid
Item no.7 dengan total	0,577	0,000	valid
Item no.8 dengan total	0,653	0,000	valid

(Sumber: Data diolah 2016)

Berdasarkan perhitungan validitas variabel budaya kerja (X2) semua item instrumen dinyatakan valid, karena nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed)] < dari taraf signifikan

(α) sebesar 0,05. Sehingga dapat digunakan sebagai indikator-indikator pengukuran variabel budaya kerja.

Tabel 3
Hasil uji validitas kinerja karyawan (Y)

Korelasi antara	Nilai Korelasi (Person Corellation)	Probabililitas Korelasi [sig.(2- tailed)	Kesimpulan
Item no.1 dengan total	0,619	0,000	valid
Item no.2 dengan total	0,852	0,000	valid
Item no.3 dengan total	0,440	0,001	valid
Item no.4 dengan total	0,852	0,000	valid
Item no.5 dengan total	0,468	0,000	valid
Item no.6 dengan total	0,656	0,000	valid
Item no.7 dengan total	0,662	0,000	valid

(Sumber: Data diolah 2016)

Berdasarkan perhitungan validitas ketiga dari variabel kinerja karyawan (Y), semua item instrumen valid, karena nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed)] < dari taraf signifikan

indikator pengukuran variabel kinerja karyawan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur yang dilakukan untuk memastikan instrumen tersebut merupakan alat yang akurat dan dapat dipercaya. Uji

reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kehandalan data yang diperoleh untuk diteliti. Suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel

dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independent (kompensasi dan budaya kerja) dan dependent (kinerja) adalah reliabel (handal). Berikut hasil uji reliabilitas dari semua variabel :

Tabel 4
Uji reliabilitas variabel kompensasi (X1)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.692	.700	10

(Sumber: Data diolah 2016)

Tabel 5
Uji reliabilitas variabel budaya kerja (X2)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.727	.734	8

(Sumber: Data diolah 2016)

Tabel 6
Uji reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.771	.773	7

(Sumber: Data diolah 2016)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel karena telah memenuhi syarat pengujian yaitu nilai koefisien reliabilitas diatas 0,60. Masing-masing item dalam penelitian untuk variabel kompensasi sebesar 0,692 (α), variabel budaya kerja sebesar 0,727 (α) dan variabel

kinerja karyawan sebesar 0,771 (α) maka hasil data angket memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau hasil angket dapat dipercaya.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya derajat hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu kompensasi dan budaya kerja dan satu variabel terikat

yaitu kinerja karyawan. Adapun hasil analisis dengan menggunakan SPSS

versi 16.0 dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 7
Analisis Korelasi

		Kompensasi	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.890**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	981.527	748.618
	Covariance	18.176	13.863
	N	55	55
Kinerja	Pearson Correlation	.890**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	748.618	721.345
	Covariance	13.863	13.358
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Budaya Kerja	Kinerja
Budaya Kerja	Pearson Correlation	1	.943**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	812.109	721.764
	Covariance	15.039	13.366
	N	55	55
Kinerja	Pearson Correlation	.943**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	721.764	721.345
	Covariance	13.366	13.358
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Sumber: Data diolah 2016)

Berdasarkan penelitian diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara kompensasi dan kinerja karyawan sebesar 0,890. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas kompensasi dan variabel terikat mempunyai hubungan yang lemah atau negatif, karena sig.(1-

tailed) > 0,05 yaitu 0,445 < 0,05. Sedangkan nilai koefisien korelasi antara Budaya kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,943. Hal ini menunjukkan antara variabel budaya kerja dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat

kuat atau positif karena nilai sig.(1-tailed) < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Perhitungan statistik

dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* versi 16.0. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut:

Tabel 8
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.412	1.470		.280	.781
Kompensasi	.005	.120	.006	.043	.966
Budaya Kerja	.894	.132	.949	6.775	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
(Sumber: Data diolah 2016)

Berdasarkan tabel 4.40 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 0,412 + 0,005X_1 + 0,894X_2$$

Dari persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

1. Koefisien regresi dari variabel bebas X_1 atau kompensasi menunjukkan angka negatif. Hal ini berarti variabel bebas X_1 atau kompensasi mempunyai hubungan yang kurang berpengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).
2. Dari kedua variabel bebas diatas yang paling dominan berpengaruh adalah budaya kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,894.

Persamaan regresi tersebut juga berarti :

$a = 0,412$; artinya konstanta sebesar 0,412 apabila variabel kompensasi dan budaya kerja tidak mengalami perubahan (konstan) maka besarnya kinerja karyawan PT Mekar Karya Nugraha Kediri sebesar 0,412 satuan.

$b_1 = 0,005$; artinya apabila kompensasi (X_1) naik 1 satuan, sedangkan budaya kerja (X_2), tetap maka kinerja akan naik sebesar 0,005 satuan atau sebesar 0,5%.

$b_2 = 0,849$; artinya apabila budaya kerja (X_2) naik 1 satuan, sedangkan kompensasi (X_1) tetap maka kinerja akan naik sebesar 0,849 satuan atau sebesar 84,9%.

Berdasarkan regresi masing-masing variabel bebas diketahui bahwa koefisien kompensasi (0,005) lebih kecil dibandingkan koefisien variabel budaya kerja (0,849). Hal ini

menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X_2) lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dibanding (X_1).

Tabel 9
R – Square (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.889	.885	1.239

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompensasi
(Sumber: Data diolah 2016)

Dalam hal ini R^2 yang diperoleh adalah 0,889 yang menunjukkan bahwa model regresi tersebut kurang dari nilai 1 (Nilai R^2 terletak antara nol sampai 1). Maka dapat disimpulkan sekitar 88,9% dari variansi dalam kinerja karyawan (Y) kurang dipengaruhi oleh hubungan linier dengan kompensasi (X_1) dan budaya kerja (X_2).

4.5 Uji Regresi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (*independent*) yang ada dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tidak bebas (*dependent*).

Tabel 10
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	641.472	2	320.736	208.808	.000 ^a
	Residual	79.874	52	1.536		
	Total	721.345	54			

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
(Sumber: Data diolah 2016)

Hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 208,808 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 atau F hitung > F

tabel yaitu 208,808 > 3,18. Dengan demikian diperoleh pernyataan bahwa variabel independen kompensasi (X_1) dan budaya kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel bebas (*independent*) secara parsial atau individu dalam mempengaruhi variabel terikat (*dependent*).

Tabel 11
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.412	1.470		.280	.781
Kompensasi	.005	.120	.006	.043	.966
Budaya Kerja	.894	.132	.949	6.775	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
(Sumber: Data diolah 2016)

Hasil pengujian diperoleh nilai T_{hitung} untuk kompensasi (X_1) menunjukkan 0,043 dengan signifikansi 0,966 dan 6,775 dengan signifikan 0,000 untuk budaya kerja (X_2). Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari T_{tabel} yaitu $6,775 > 2,00665$ maka H_0 ditolak. Menggunakan hipotesis dengan uji dua arah, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel budaya kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Berdasarkan analisis Uji t secara parsial (individu) hasil pengujian diperoleh nilai T_{hitung} untuk kompensasi (X_1) = 0,043 dengan signifikansi 0,966. Dengan

menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari T_{tabel} yaitu $0,043 < 2,00665$. Menggunakan hipotesis dengan uji dua arah, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis menyatakan kompensasi (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Hasil pengujian diperoleh nilai T_{hitung} untuk variabel budaya kerja (X_2) menunjukkan = 6,775 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari T_{tabel} yaitu $6,775 > 2,00665$. Menggunakan hipotesis dengan uji dua arah, dengan demikian diperoleh bahwa variabel budaya kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 208,808 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 atau F hitung > F tabel yaitu $208,808 > 3,18$. Dengan demikian diperoleh menyatakan bahwa variabel independen kompensasi (X_1) dan budaya kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).
4. Hasil dari analisis regresi linear berganda dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 0,412 + 0,005X_1 + 0,894X_2$. Koefisien regresi dari variabel masing-masing bebas kompensasi (X_1) menunjukkan angka (0,005) lebih kecil dari variabel budaya kerja (X_2) yaitu (0,894). Hal ini berarti variabel bebas kompensasi (X_1) mempunyai hubungan yang kurang berpengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y) dan yang paling dominan berpengaruh adalah variabel budaya kerja (X_2) dengan koefisien regresi sebesar (0,894).

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moch. (1999), *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia - Psikologi Industri*. Yogyakarta: BPFE.
- Assagaf, Yusran. (2012), *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haji Kalla Cabang Allaudin Makassar*, Skripsi, Universitas Hasanuddin Makasar.
- Augusty, Ferdinand. (2006), *Metodologi Penelitian Manajemen*, Edisi 2, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Baguarmono. (2013), *Arti dan Jenis Manajemen dan Kepemimpinan*, [Online], Tersedia: <https://baguarmono.woodpress.com/2013/10/06/32/>, Diakses tanggal 26 Februari 2016, 15:12.
- Dessler. (1998), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, Imam. (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (1995), *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Toko Gunung Agung.
- _____. (2003), *Organisasi dan Motivasi dasar peningkatan Produktivitas*. Jakarta: BumiAksara.
- _____. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ledhyane. (2013), *Tabel F*, [Online], Tersedia: <http://ledhyane.lecture.ub.ac.id/files/2013/07/tabel-f-0-05.pdf>, Diakses tanggal 16 Maret 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005), *Perilaku dan Budaya Organisasi*, cetakan pertama, Malang : Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, Susilo. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE.
- Mc.Kenna, Eugene dan Nic Beech. (2000), *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : ANDI, Yogyakarta.
- Moeljono, Djokosantoso. (2003), *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Mulyadi. (2012), *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balai Pustaka*, Jurnal, STIE Pertiwi.
- _____. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: IN MEDIA.
- Nazir, Moch. (2003), *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu. (2003), *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineke Cipta.
- Nitisemito, Alex S. (2001), *Manajemen Personalia (Manajemen Sumberdaya Manusia)*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suryadi. (1999), *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Rachmawati, Nuraini Eka. (2008), *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*, edisi pertama, cetakan pertama, Yogyakarta: Ekonisia.
- Rahmawati, Kartika Tri. (2009), *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (Ajb) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota*, Skripsi.Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Rivai, Veithzal. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua, cetakan kedua, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (1998), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Indeks.
- Rozi, Achmad. (2010), *Budaya Kerja*, [Online], Tersedia: <https://arozielero.wordpress.com/2010/07/13/budaya-kerja/>, Diakses: 26 Februari 2016, 21:16.
- Ruky S. Achmad. (2006), *Sumber Daya Berkualitas, Mengubah Visi Menjadi Realita*, cetakan kedua, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sadiq Assagaf, Japar, [Online], Tersedia: http://www.academi.edu/4774162/Makalah_fungsi-fungsi_dan_Tingkatan_Manajemen_Diakses_tanggal_7_Januari_2016.
- Samsudin, Sadili. (2006), *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Pustaka Setia.
- Shantycr7. (2013), *Tabel Daftar Nilai Distribusi T*, [Online], Tersedia: http://shantycr7.blogspot.co.id/2013/07/tabel-daftar-nilai-distribusi-t_lengkap.html, Diakses tanggal 16 Maret 2016.
- Simamora, Henry. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

- Sukardi. (2004), *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Prakteknya*, Jakarta. Bumi aksara.
- Soedjono.(2005), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7, No. 1, Maret 2005: 22- 47.
- Sofyandi, Herman. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2010), *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: Alfabeta.
- _____. (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- _____. (2013), *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Bandung: Alfabeta.
- Surachmad. (1994), *Pengantar Penelitian Ilmiah dan Dasar Metode teknik*, Bandung: Transito.
- Susanto. (1997), *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Baru. Jakarta: Miswa.
- Tika. (2008), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan kedua, Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar Husein. (2007), *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Edisi Revisi, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Yuniarsih Tjutju, dan Suwatno. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung.