

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGALAMAN KERJA DAN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LINUS TRANS INDONESIA

Oleh :

- 1) Irnawati
- 2) Soedarmanto

STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati

Jl. Perak Barat. No.173, Perak Utara, Kec. Pabean Cantian, Kota Surabaya, Jawa Timur 60177

Irnawati.4c@gmail.com
soedarmanto@stiamak.ac.id

ABSTRAK Irnawati.4c@gmail.com

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia, dan sumber daya manusia tersebut merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Karena dalam proses pengelolaan ini perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan serta karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi (X1) pengalaman kerja (X2) dan pengetahuan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Linus Trans Indonesia. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi didalam penelitian ini adalah karyawan PT.Linus Trans Indonesia sedangkan sampel berjumlah 41 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Data yang digunakan yaitu diperoleh dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sebelum data dianalisis, dilakukan pengujian kualitas data dengan uji validitas dan reliabilitas. Hasil olah data menunjukkan item kuisisioner bersifat valid dan semua variabel bersifat reliabel.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), pengalaman kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), pengetahuan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan Budaya Organisasi, Pengalamn Kerja, dan Pengetahun secara bersama sama atau (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Linus Trans Indonesia.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja, Pengetahuan, Dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

NLatar Belakang

Sejak relevansinya saat ini, peneliti dan asosiasi ini mempelajarinya sejak dulu hingga sekarang, asosiasi adalah tanda untuk mencapai tujuan karena ada banyak peninggalan yang dapat diverifikasi yang menunjukkan kelangsungan hidup asosiasi manusia sebelumnya. Berbagai definisi seperti yang

dikemukakan oleh para ahli mengenai pergaulan, pada dasarnya menyatakan bahwa pergaulan adalah keinginan dipenuhi dengan menggunakan alat manusia untuk membantu dalam kegiatan atau diinginkan.

Sampai sekarang pertimbangan publik lebih berpusat pada persaingan di seluruh dunia, seperti perubahan kondisi moneter dan pergantian peristiwa secara mekanis. Hal ini membuat banyak organisasi berusaha membangun kembali langkah-langkahnya. Salah satu komponen penting dalam perubahan ini adalah pekerjaan orang-orang di mana keadaan saat ini memberdayakan administrasi organisasi untuk terus berusaha bekerja pada kerangka kerja yang berbeda dalam aset manusia dewan yang secara luas mengarah pada tujuan organisasi.

SDM yang hebat atau SDM merupakan salah satu faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan pencapaian sebagai sosok yang berwibawa, berkualitas, dan diharapkan adalah persyaratan organisasi atau asosiasi. Setiap organisasi mencari dan memprakarsai perwakilan dengan SDM yang hebat untuk memiliki opsi untuk meningkatkan kelayakan otoritatif dan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh struktur organisasi atau hierarki, karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan hasil tertentu.

Karyawan harus tersedia saat majikan membutuhkannya. Selain itu perusahaan membutuhkan personel yang berpengetahuan untuk menyelesaikan sesuatu selain tugas umum, perwakilan yang akan memberikan eksekusi asumsi masa lalu. Di dunia kerja yang kuat saat ini, di mana usaha semakin dilakukan dalam kelompok dan kemampuan beradaptasi sangat penting, asosiasi membutuhkan perwakilan yang dapat bekerja dengan baik.

Menurut Donni Juni Priansa (2017:270), eksekusi adalah pengukur kualitas ditentukan oleh kualitas dan lamanya pekerjaan atau pelatihan tertentu ditentukan oleh kemampuan tertentu.

Tujuan PT Linus Trans Indonesia adalah memberikan bantuan logistik terintegrasi yang dilengkapi dengan layanan bernilai tambah. Komitmen dari PT Linus Trans Indonesia adalah prioritas terhadap layanan dan kepercayaan yang terbaik. Namun ada masalah yang terjadi pada kinerja karyawan PT Linus Trans Indonesia, menurut hasil wawancara dengan HRD PT Linus Trans Indonesia pada tanggal 18 April 2022 masih banyak karyawan yang belum bekerja secara optimal seperti beberapa karyawan terkadang masih datang terlambat, istirahat lebih dari waktu yang disediakan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan representatif, yang pertama adalah budaya hierarkis. Hal ini diperkuat dengan konsekuensi eksplorasi masa lalu dari Suci A (2021) yang mengatakan bahwa budaya hierarkis secara fundamental mempengaruhi eksekusi representatif. Menurut

Fahmi (2017: 117) budaya hierarkis adalah konsekuensi dari cara paling umum memadukan gaya dan perilaku sosial setiap orang yang dibawa sebelumnya ke dalam standar dan penalaran lain, yang memiliki energi dan kebanggaan perkumpulan dalam mengelola hal dan tujuan tertentu.

Terlepas dari budaya hierarkis, elemen yang mempengaruhi pelaksanaan representatif adalah wawasan kerja. Hal ini diperkuat dengan konsekuensi eksplorasi masa lalu dari Tedi (2020) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja secara fundamental mempengaruhi eksekusi representatif. Seperti yang ditunjukkan oleh Wariati (2015) pengalaman kerja adalah informasi, kemampuan, dan kapasitas yang digerakkan oleh perwakilan untuk menyelesaikan kewajiban dari posisi masa lalu, sedangkan Perwakilan yang direncanakan juga dikenal sebagai individu yang berpengalaman siap digunakan oleh Hasibuan (2016: 55).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas maka penulis menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Linus Trans Indonesia?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Linus Trans Indonesia?
3. Apakah pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Linus Trans Indonesia?
4. Apakah budaya organisasi, pengalaman kerja dan pengetahuan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Linus Trans Indonesia?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan diatas, ada beberapa tujuan diadakannya penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Linus Trans Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Linus Trans Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Linus Trans Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi, pengalaman kerja dan pengetahuan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Linus Trans Indonesia

Manfaat Penelitian

Penelitian ini membahas banyak masalah penting, termasuk yang dibahas dalam bagian ini. Fokus utamanya adalah masalah-masalah berikut:

1. Perusahaan Linus Trans Indonesia menyewa seorang Professional Trainer untuk memberikan ide dan meningkatkan kinerja karyawan
2. Bagi STIAMAK Barunawati: Melakukan penelitian di bidang yang sama sebagai referensi

II.LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.

Deskripsi Teori

Sumber Daya Manusia

Sondang P. Siagian (2016:6) menawarkan suatu sudut pandang, yang menurutnya Aset manusia para eksekutif adalah suatu sistem yang berkesinambungan yang diharapkan dapat disediakan Orang-orang ideal tanpa henti ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan ketika terlibat dengan asosiasi.

Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2017:117) budaya hierarkis adalah konsekuensi dari cara paling umum menggabungkan gaya dan perilaku sosial setiap orang yang dibawa sebelumnya ke dalam standar dan penalaran lain, yang memiliki energi dan mengumpulkan kebanggaan dalam mengelola hal-hal dan tujuan tertentu.

Pengalaman Kerja

Menurut Wariati (2015) pengalaman kerja dinyatakan bahwa pengalaman didasarkan pada perwakilan yang menyelesaikan kewajiban dari pekerjaan sebelumnya, sedangkan menurut Hasibuan (2016: 55) menyatakan bahwa kehati-hatian diambil untuk membuat perwakilan siap untuk menyelesaikan kewajiban.

Pengalaman kerja seorang kandidat harus menjadi pemikiran utama dalam siklus pilihan

Pengetahuan

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:111) Informasi secara etimologis berasal dari kata bahasa Inggris yaitu information. Dalam buku acuan nalar dimaknai bahwa arti informasi adalah keyakinan yang sah. Sementara itu dalam frase beberapa arti informasi akan diperkenalkan. Informasi diketahui

atau konsekuensi dari mengetahui pekerjaan. akibat dari mengetahui, tetap waspada, memahami, dan menjadi cerdas. Informasi adalah semua properti atau isi dari jiwa. Dengan cara ini, informasi adalah konsekuensi dari pekerjaan manusia yang harus diwaspadai.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Jauvani (2017: 548), eksekusi adalah komponen inspirasi dan kapasitas Untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau keinginan dan kemampuan harus ada pada tingkat tertentu agar sesuatu dapat dicapai. Keinginan dan kemampuan individu sudah sangat tidak berhasil mendapatkan sesuatu yang dicapai tanpa gagasan yang jelas tentang apa yang perlu dicapai dan bagaimana pencapaian yang signifikan. Eksekusi adalah cara berperilaku yang sejati yang msana setiap orang dalam organisasi menunjukkan pekerjaannya pada pelaksanaannya, sesuai dengan tugas pekerjaannya

Kerangka Berpikir

Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

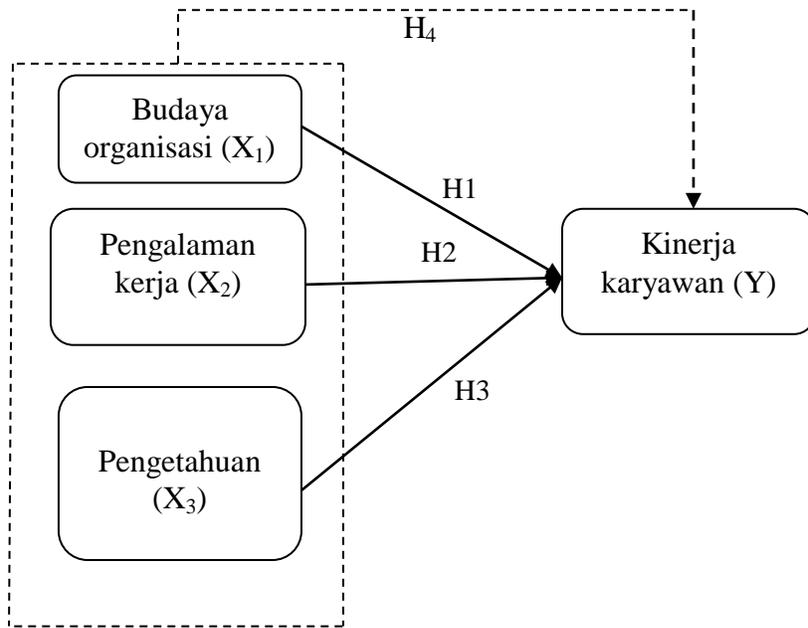
Budaya Organisasi mendasar dari perkumpulan, yang akan Membentuk cara berperilaku dengan membantu individu menjadi sadar akan keadaan mereka saat ini. Budaya hierarkis dapat menjadi alat untuk membuat individu berpikir dengan baik dan tampak baik-baik saja.

Hubungan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Manulang (2014:102) pengalaman adalah signifikan dalam siklus pilihan representatif. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang sebenarnya ingin dilakukan oleh pekerja yang direncanakan. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dilakukan oleh pekerja yang akan segera bekerja ketika individu tersebut melamar. Kemampuan dan pengalaman adalah dua kemampuan yang terus-menerus dipandang seperti dalam siklus pilihan pekerja. Pada umumnya, organisasi akan cukup sering memilih pekerja berpengalaman.

Hubungan Pengetahuan Dengan Kinerja Karyawan

Pengetahuan dapat mendorong munculnya tindakan dan upaya baru di tempat kerja. dapat dengan mudah mendapatkan informasi, karena mereka telah belajar bagaimana mencari informasi, terutama semakin tingginya tingkat pendidikan seseorang. Pendidikan mempengaruhi gaya hidup seseorang, terutama pola pikirnya, dan membuatnya lebih rentan terhadap perubahan. dalam model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Sendiri

Keterangan:

- > = pengaruh simultan
- > = pengaruh parsial

Hipotesis

1. H_1 = Kinerja karyawan PT Linus Trans Indonesia diduga dipengaruhi oleh budaya kerjanya
2. H_2 = Kinerja karyawan PT Linus Trans Indonesia diduga sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerjanya
3. H_3 = Kinerja karyawan PT Linus Trans Indonesia diyakini dipengaruhi oleh pengetahuan
4. H_4 = Kinerja karyawan Linus Trans Indonesia diyakini dipengaruhi oleh pengalaman kerja, budaya organisasi, dan pengetahuan mereka secara bersamaan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif , populasi penelitian ini ialah seluruh karyawan PT.Linus Trans Indonesia , total 41 karyawan dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dimana seluruh karyawan akan dijadikan sampel

Definisi Budaya Organisasi

1. Budaya Organisasi

Menurut Torang (2016:106) Budaya organisasi bisa disebut sebagai sekelompok orang dalam suatu organisasi akan memiliki kebiasaan perilaku yang terus menerus dilakukannya, yang menjadi gaya hidup yang bernilai bagi sekelompok tersebut. Budaya ini terus diwariskan kepada anggota organisasi berikutnya. Budaya dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hal-hal berikut:

- a. Inovasi dan pengambilan Resiko
- b. Memperhatikan detail
- c. Orientasi pada hasil
- d. Orientasi pada orang
- e. Orientasi pada tim
- f. Keagresifan
- g. Stabilitas

2. Pengalaman Kerja (X2)

Menurut Wariati (2015) Pengetahuan dan kemampuan seseorang disebut sebagai pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah apa yang seseorang tahu bagaimana melakukannya dan mampu melakukannya dalam pekerjaan mereka sebelumnya. Ada tiga indikator pengalaman kerja: Periode waktu mewakili waktu kerja, Kata ini juga dikenal sebagai panjang waktu. Selain itu, tingkat pengetahuan dan keterampilan menentukan derajat, Pekerja mendapatkan keahlian dalam pekerjaan dan peralatan mereka dengan berlatih

3. Pengetahuan (X3)

menurut Notoadmojo (2014:45) Melalui mata dan telinga, pengetahuan dapat ditemukan melalui proses rasa ingin tahu tentang objek tertentu. Ada indikator yang menunjukkan:

- a. Karyawan yang memiliki latar belakang di bidang tertentu dapat ditempatkan di bidang tersebut
- b. Penempatan pegawai disesuaikan dengan pendidikan pegawai.
- c. Ketika ada pengetahuan tentang pekerjaan, karyawan diposisikan sesuai.
- d. Pekerjaan dilakukan dengan menggunakan pengetahuan tentang subjek

4. Kinerja Karyawan (Y)

Mangkunegara (2017:67) berpendapat bahwa Kinerja adalah seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya, sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya, diantaranya:

- a. Kuantitas pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan kerjasama.

Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Kuesioner diuji validitasnya dengan membandingkan hasilnya dengan item yang diukur Nilai rhitung untuk setiap pertanyaan dapat ditemukan di kolom korelasi item-total yang dikoreksi menunjukkan korelasi antara masing-masing variabel bebas. Jika rhitung lebih besar dari rproduk momen dan positif maka pertanyaan indikator valid.

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2013:7) menjelaskan uji reliabilitas ialah sarana untuk mengukur kuesioner sebagai indeks suatu variabel. Kuesioner dinyatakan reliabel serta dapat dipercaya apabila respon seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten. Alat yang andal dan dapat dipercaya juga akan mendapatkan data yang andal.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas.

Pengujian normatif digunakan untuk dapat memeriksa data yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu data variabel terikat dan variabel bebas yang dipergunakan berdistribusi normal, didalam penelitian ini digunakan uji analisis statistik yaitu uji Kolmogrov-Smirnov.

b. Uji Multikolinieritas

Sebuah model regresi seharusnya tidak ada hubungan antara variabel ketika mereka dipisahkan (Ghozali, 2016:105). Jika terdapat korelasi antar variabel independen, ini disebut masalah multikolinearitas. Sebuah tes yang disebut uji multikolinearitas menentukan apakah ada korelasi antara variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi. Nilai TOL (Tolerance) dan VIF (Variant Inflation Factor) menunjukkan adanya multikolinearitas dalam suatu regresi linier. Nilai cutoff yang umum adalah 0,1 untuk TOL dan VIF, untuk menunjukkan adanya multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Sebuah model regresi harus memiliki varians yang sama di semua pengamatan; jika terdapat pola yang terlihat jelas pada plot, seperti titik-titik yang membentuk garis lurus, maka kemungkinan terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak memiliki heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:139).

Jika scatterplot SRESID vs ZPRED menunjukkan pola yang jelas dan konsisten, maka terdapat bukti heteroskedastisitas. Scatterplot di bawah ini menunjukkan sebaran titik titik berada di atas atau di bawah 0 pada sumbu Y. Jika titik-titik pada grafik tersebar baik di atas maupun di bawah nol, tidak ada bukti pola titik berubah (Ghozali, 2016: 142).

d. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi mengkaji hubungan antara dua (atau lebih) variabel, untuk melihat pola hubungan. Analisis memberikan garis yang menunjukkan arah hubungan antara variabel, dan dapat digunakan untuk membuat prediksi. Model persamaan dalam analisis regresi adalah regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α	= Koefisien konstanta
β_1	= Koefisien regresi budaya organisasi
β_2	= Koefisien regresi pengalaman kerja
β_3	= Koefisien regresi pengetahuan
X_1	= budaya organisasi
X_2	= pengalaman kerja
X_3	= pengetahuan
e	= Estimasi <i>error</i>

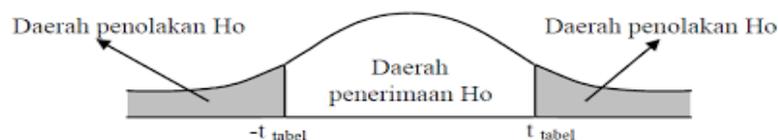
e. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (juga dikenal sebagai R^2) mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, dan nilai yang rendah berarti variabel independen sangat kurang menjelaskan variasi variabel dependen.

f. Uji t (Parsial)

Uji t-statistik menunjukkan seberapa besar kontribusi satu variabel independen (X) terhadap penjelasan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah pengalaman kerja (X_2), pengetahuan (X_3), dan budaya organisasi (X_1). Ketiga variabel tersebut digabungkan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan (Y). Uji t-statistik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak.

Jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel dengan signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 diterima.



g. Uji F (Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah beberapa variabel independen memiliki hubungan dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel bebasnya (X) adalah pengalaman kerja (X_2), pengetahuan (X_3), dan budaya organisasi (X_1), dan variabel terikatnya (Y) adalah kinerja pegawai. Uji statistik F disebut juga dengan koefisien korelasi Pearson (Ghozali, 2016,179).

- Ketika nilai F hitung kurang dari 0,05, H_0 ditolak. Ketika nilai F hitung lebih besar dari 0,05, H_0 diterima.
- Tingkat signifikansi harus lebih dari 0,05 agar H_0 dapat diterima, dan kurang dari 0,05 untuk H_0 ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN.

1. Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan sebagai pengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner.

a. Uji Validitas Budaya Organisasi sebagai X1

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{1.1}	0.578	0.3081	Valid
X _{1.2}	0.619	0.3081	Valid
X _{1.3}	0.698	0.3081	Valid
X _{1.4}	0.687	0.3081	Valid
X _{1.5}	0.750	0.3081	Valid
X _{1.6}	0.738	0.3081	Valid
X _{1.7}	0.639	0.3081	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Ketujuh item pernyataan pada variabel budaya organisasi memiliki korelasi yang lebih tinggi dari r-tabel, jika diuji validitasnya. Artinya semua item pernyataan valid, dan dapat digunakan dalam penelitian. Nilai r-hitung berasal dari df 2 arah N-2, dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.3081.

b. Uji Validitas Pengalaman Kerja X2

Tabel 4.9 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{2.1}	0.784	0.3081	Valid
X _{2.2}	0.820	0.3081	Valid
X _{2.3}	0.663	0.3081	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Variabel pengalaman kerja memiliki 3 item pernyataan, dan semuanya memiliki nilai r-hitung lebih tinggi dari r-tabel. Artinya ketiga item tersebut telah terbukti valid, dan dapat digunakan dalam penelitian. Nilai r-hitung didasarkan pada uji validitas dengan N sebagai ukuran sampel, dan pengujian 2 arah dengan tingkat signifikansi 0,05. Nilai r-tabel adalah 0,3081

c. Uji Validitas Pengetahuan sebagai X3

Tabel 4.10 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Pengetahuan (X₃)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{3.1}	0.666	0.3081	Valid
X _{3.2}	0.747	0.3081	Valid
X _{3.3}	0.824	0.3081	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Ada tiga buah pernyataan variable pengetahuan; masing-masing berkorelasi dengan pernyataannya masing-masing. Selain itu, nilai r-hitung untuk setiap pernyataan lebih

tinggi dari r-tabel. Terakhir, uji validitas menunjukkan bahwa semua potongan pernyataan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Untuk menentukan nilai r-tabel digunakan $df = N-2$ dengan pengujian 2 arah pada taraf signifikansi 0,05 yaitu 0,3081.

d. Uji Validitas Kinerja Karyawan Sebagai Y

Tabel 4.11 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y ₁	0.672	0.3081	Valid
Y ₂	0.617	0.3081	Valid
Y ₃	0.693	0.3081	Valid
Y ₄	0.741	0.3081	Valid
Y ₅	0.657	0.3081	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Sebuah r-tabel adalah bagan yang menunjukkan seberapa dekat dua variabel terkait. Variabel Kinerja Karyawan memiliki 5 item pernyataan yang masing-masing memiliki nilai r yang lebih tinggi dari r-tabel. Item pernyataan telah diuji dengan 2 cara yang berbeda, pada taraf signifikansi 0,05 atau 0,3081, dan semua nilai r-tabel valid.

2. Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

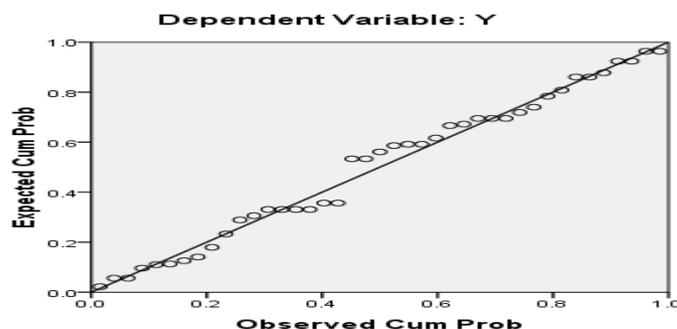
Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0.795	0.6	Reliabel
Pengalaman Kerja (X ₂)	0.632	0.6	Reliabel
Pengetahuan (X ₃)	0.606	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.703	0.6	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

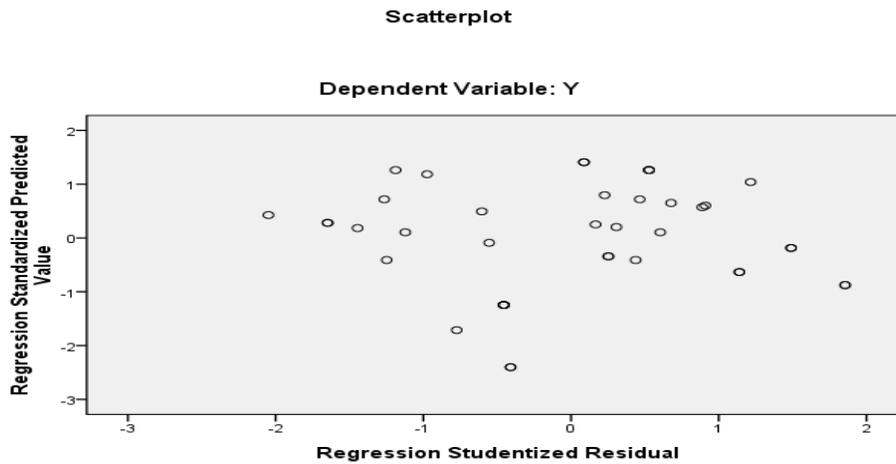
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)
 Gambar 4.1 Normal P-P Plot of **Regression Standardized Residual**

4. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Gambar di atas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas. Jika terdapat pola yang jelas pada scatterplot (yaitu tren naik), maka data cenderung menunjukkan heteroskedastisitas. Karena tidak ada pola yang jelas, titik-titik tersebar di sekitar nol pada sumbu Y, data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

5. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X ₁	0,188	5,315	Tidak terjadi Multikolinieritas
X ₂	0,170	5,871	Tidak terjadi Multikolinieritas
X ₂	0,337	2,964	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa *variance inflation factor* (VIF) untuk semua variabel kurang dari 10, yang berarti data dalam penelitian ini tidak memiliki korelasi yang tinggi antar variabel independen. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa data tidak mengalami multikolinearitas.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

SPSS adalah program komputer yang digunakan untuk analisis regresi. Ketika program tersebut digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14 Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.525	1.257		1.213	.233
	X1	.257	.088	.348	2.935	.006
	X2	.566	.176	.402	3.226	.003
	X3	.395	.136	.256	2.896	.006

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.525 + 0.257 X_1 + 0.566 X_2 + 0.395 X_3 + e$$

Keterangan:

X_1 : Budaya organisasi

β_1 : Koefisien arah regresi variabel budaya organisasi

X_2 : Pengalaman kerja

β_2 : Koefisien arah regresi variabel pengalaman kerja

X_3 : Pengetahuan

β_3 : Koefisien arah regresi variabel pengetahuan

Y : Kinerja karyawan

e : Residual Error dari masing-masing variabel

7. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Tabel 4.15 Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.690	3	41.563	113.868	.000 ^a
	Residual	13.505	37	.365		
	Total	138.195	40			

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa ketika pengalaman, pengetahuan, dan budaya semua tumpang tindih pada saat yang sama, hal itu berdampak besar pada kinerja karyawan. Nilai-nilai dalam tabel adalah signifikan, yang berarti kurang dari 0,05. Fhitung sebesar 113.868 lebih dari 2.86 artinya ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai.

b. Uji t (Parsial)

Uji t yang dilakukan dalam SPSS digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Hasil pengujian ini, seperti terlihat pada tabel 4.14, menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan budaya organisasi (X1). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,935 lebih tinggi dari nilai t tabel 2,026, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan parsial dengan budaya organisasi.

Variabel pengalaman kerja X2 berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun hanya sebagian kecil. Nilai t hitung sebesar 3,226 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,02619, artinya variabel tersebut signifikan. Nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel berpengaruh kecil terhadap kinerja secara parsial.

Nilai t hitung untuk variabel rekrutmen (X3) sebesar 2,896, sedangkan nilai t tabelnya hanya sebesar 2,02619. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel rekrutmen sampai batas tertentu. Variabel pengetahuan (X3) nilai signifikansinya adalah 0,006, lebih kecil dari 0,05.

4.3.5 Analisa Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi ganda mengukur korelasi dan hubungan variabel dari model regresi. Hal ini dapat dilihat melalui koefisien R dan R². Nilai R² menunjukkan seberapa dekat garis regresi dengan data yang sebenarnya, dan nilai R menunjukkan besarnya korelasi antara semua variabel. Hasil pengukuran ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16 Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.902	.894	.604

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Hasil pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa korelasi antara kinerja karyawan dengan pengalaman kerja, pengetahuan, dan budaya organisasi adalah kuat, dengan nilai R sebesar 0,950. SPSS digunakan untuk menghitung Koefisien Determinasi Berganda sebesar 0,894, yang menunjukkan bahwa 89,4% kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan variabel dalam budaya organisasi, sedangkan sisanya 10,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,935 lebih besar dari t-tabel 2,02619
2. Variabel Pengalaman kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai nilai t-hitung sebesar 3,226 lebih besar dari t-tabel 2,02619
3. Variabel pengetahuan secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,896 lebih besar dari t-tabel 2,02619
4. Variabel Budaya Organisasi (X1),Pengalam Kerja (X2), dan Pengetahuan (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan melalui f-hitung sebesar 113,868 lebih besar dari f-tabel 2,86 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari α 0,05.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka peneliti memberikan saran atau masukan sebagai pertimbangan bagi perusahaan sebagai berikut:

1. seiring dengan meningkatnya budaya Organisasi, pengalaman kerja, dan pengetahuan di tempat kerja maka ini akan menjadi suatu gambaran terkait kinerja karyawan pada PT.Linus Trans Indonesia
2. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi, untuk menambah Variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR REFERENSI

- Effendy, Onong Uchjana. 2017. *Dinamika Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Feriyanto. 2017. *Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep*. Jurnal
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Henry S. 2020. *Pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara*. Jurnal
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Suci A. 2021. *Pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard*. Jurnal
- Tedi. 2020. *Pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Ria Busana*. Jurnal
- Torang, Dr. Syamsir. 2016. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung : Alfabeta
- Wardiah. 2016. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: Pustaka Obor Indonesia
- Yuyun S. 2022. *Pengaruh budaya organisasi, pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja pegawai*.

