

ARTIKEL

**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN SENAPAN ANGIN SANAJI KABUPATEN BLITAR**

***INFFLUENCE OF COMPENSATION, ORGANIZATIONAL CULTURE,
AND WORK ENVIRONMENT ABOUT EMPLOYEE PERFORMANCE
OFF SANAJI AIR RIFLE COMPANIES BLITAR***



Oleh:

EDI WIDYOSASONO

13.1.02.02.0210

Dibimbing oleh :

1. PONIRAN YUDHO L., S.E., M.M.

2. BASTHOUMI MUSLIH., M.M.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2018



**SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018****Yang bertanda tangan di bawah ini:**

Nama Lengkap : Edi Widyosasono
NPM : 13.1.02.02.0210
Telepon/HP : 085784045456
Alamat Surel (Email) : ediwidyo14@gmail.com
Judul Artikel : Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Senapan Angin Sanaji Kabupaten Blitar
Fakultas – Program Studi : Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Negeri PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi : Jl. Kh. Achmad Dahlan 76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

- artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
- artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 5 Februari 2018
Pembimbing I  Poniran Yudho L., S.E., M.M. NIDN: 0704047306	Pembimbing II  Basthoumi Muslih., M.M. NIDN: 0701018607	Penulis,  Edi Widyosasono NPM: 13.1.02.02.0210

PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN SENAPAN ANGIN SANAJI KABUPATEN BLITAR

EDI WIDYOSASONO

13.1.02.02.0210

EKONOMI – MANAJEMEN

ediwidyo14@gmail.com

Poniran Yudho L., S.E., M.M. dan Basthoumi Muslih., M.M.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini di latar belakang adanya pesanan yang tidak selesai dikerjakan. Sering sekali para pemesan kecewa dan kesal karena waktu yang sudah dijanjikan selesai sudah tiba tapi barangnya belum ada Dalam era globalisasi sekarang ini perusahaan dan karyawannya dituntut untuk berkinerja tinggi agar mereka mampu untuk bersaing. Oleh sebab itu karyawan atau pegawai merupakan salah satu unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan kinerja karyawan senapan angin sanaji kabupaten Blitar. Kinerja karyawan yang rendah ditandai dengan kompensasi yang kurang menarik menyebabkan sebagian karyawan akan keluar dari organisasi sehingga menyebabkan peningkatan perputaran tenaga kerja yang dapat memperburuk suatu organisasi. Di sisi lain, kompensasi menjadi suatu pertimbangan berat bagi setiap organisasi, karena gaji dan upah serta bentuk kompensasi lain merupakan komponen biaya usaha. Terlalu besarnya biaya pada kompensasi dapat membuat rendahnya daya saing produk yang dihasilkan akibat tingginya biaya produksi dan biaya penjualan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Tehnik penelitian ini adalah asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variable atau lebih. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 orang, tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh, yakni seluruh karyawan di Perusahaan Senapan Angin Sanaji Kabupaten Blitar. Analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji-t, uji-f, dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS versi 23.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Senapan Angin Sanaji Kabupaten Blitar (2) adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Senapan Angin Sanaji Kabupaten Blitar (3) adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Senapan Angin Sanaji Kabupaten Blitar (4) adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Senapan Angin Sanaji Kabupaten Blitar.

KATA KUNCI: Kinerja Karyawan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja.

I. LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam era globalisasi sekarang ini perusahaan dan karyawannya dituntut untuk berkinerja tinggi agar mereka mampu untuk bersaing. Oleh sebab itu karyawan atau pegawai merupakan salah satu unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk dapat mengembangkan perusahaannya secara maksimal. Salah satu cara yang digunakan adalah pengembangan yang dilakukan terhadap seluruh sumber daya manusia yang ikut berperan serta menjalankan usaha tersebut. Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam perusahaan karena manusia dapat menciptakan berbagai inovasi dalam setiap kegiatan. Setiap perusahaan mempunyai kebijakan yang berbeda dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam proses pengembangan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan.

Selain itu, perusahaan harus tanggap menghadapi permasalahan yang timbul baik dari lingkungan

eksternal maupun internal. Keberhasilan dalam proses operasional perusahaan tidak hanya tergantung pada lengkapnya perlalatan yang dimiliki, tetapi juga ada pada karyawan yang menjalankan peralatan tersebut. Tenaga kerja atau karyawan memegang peranan penting dalam perusahaan. Perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa adanya sumber daya manusia sekalipun perusahaan tersebut memiliki sarana dan prasarana yang memadai.

Kinerja karyawan yang rendah dapat mempengaruhi kualitas perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2016:151), “kinerja” adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pengertian tersebut maka hal yang dipentingkan dalam kinerja adalah kualitas pekerjaan, kuantitas dan waktu pengerjaan. Jika hal tersebut dapat terpenuhi maka perusahaan akan mampu bersaing di era globalisasi sekarang ini. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi.

Kuat dugaan bahwa masalah ini disebabkan oleh kompensasi. Menurut Bangun (2012:255), “kompensasi” adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Di sisi lain, kompensasi menjadi suatu pertimbangan berat bagi setiap organisasi, karena gaji dan upah serta bentuk kompensasi lain merupakan komponen biaya usaha. Terlalu besarnya biaya pada kompensasi dapat membuat rendahnya daya saing produk yang dihasilkan akibat tingginya biaya produksi dan biaya penjualan. Kesalahan dalam menetapkan kompensasi dapat membuat perusahaan mengalami kerugian, karena besarnya biaya sumber daya manusia untuk kegiatan produksi dan penjualan. Namun kompensasi yang kurang menarik menimbulkan sebagian karyawan akan keluar dari organisasi sehingga menyebabkan peningkatan perputaran tenaga kerja yang dapat memperburuk kondisi organisasi. Maka dari itu, sistem kompensasi harus diseimbangkan sesuai tujuan dan strategi organisasi. Ketika kompensasi dalam organisasi dapat sesuai, maka organisasi akan memperoleh tujuan dan laba yang diinginkan serta tidak

mengalami kerugian akibat terlalu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi yang sesuai dengan tugas yang diberikan pada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati (2016) yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar. Dari hasil penelitiannya disebutkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan sedangkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut sedarmayanti (2012:43) “budaya organisasi” adalah kerangka kerja kognitif terdiri atas sikap-sikap, nilai-nilai norma perilaku, dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi.

. Dengan diciptakannya budaya organisasi yang baik, dapat memperoleh kompensasi yang dapat membangun motivasi anggotanya

sehingga melaksanakan tugasnya masing-masing secara penuh kesadaran dan tanggung jawab tanpa merasa dipaksa oleh siapapun. Organisasi yang mampu menciptakan budaya organisasi relevan, dapat mendorong terbentuknya tim kerja yang solid yang dapat memperlancar proses kegiatan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sujana (2015) yang meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. Dari hasil penelitiannya disebutkan bahwa budaya organisasi di lingkungan kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sudah disepakati dan diterima oleh pegawai dengan baik yang didukung dengan pemberian kompensasi yang merupakan hasil analisis pegawai, prestasi kerja dan lainnya sehingga dirasa memenuhi keadilan dengan demikian maka kinerja yang dijalankan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (2012:21) “lingkungan kerja” adalah

“keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Pihak manajemen organisasi juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme

untuk bersatu dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zuriani, Hendrayad, dan Ahyary (2014) yang meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang. Dari hasil penelitiannya disebutkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Perusahaan senapan angin Sanaji merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam produksi senapan angin. Perusahaan ini terletak di Desa Purwokerto, Kecamatan Srengat Kabupaten Blitar dan mempunyai karyawan sejumlah 60 orang. Dalam penelitian pendahuluan, peneliti menemukan bahwa kinerja para karyawannya masih belum optimal. Hal ini terbukti dari banyaknya pesanan yang tidak selesai dikerjakan. Sering sekali para pemesan kecewa dan kesal karena waktu yang sudah dijanjikan selesai sudah tiba tapi barangnya belum ada.

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan diatas penulis tertarik menelaah masalah tersebut

secara lebih mendalam, sehingga penulis mengambil judul **”Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Senapan Angin Sanaji Kabupaten Blitar”**.

Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan senapan Angin Sanaji Kabupaten Blitar?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan senapan Angin Sanaji Kabupaten Blitar?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan senapan Angin Sanaji Kabupaten Blitar?
4. Apakah kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan senapan Angin Sanaji Kabupaten Blitar?

Tujuan Penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan senapan Angin Sanaji Kabupaten Blitar. Menganalisis pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan senapan Angin Sanaji

Kabupaten Blitar. Menganalisis pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan senapan Angin Sanaji Kabupaten Blitar. Dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan senapan Angin Sanaji Kabupaten Blitar.

Kajian Teori

Menurut Mangkunegara (2016:151), “kinerja karyawan” adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bangun (2012:255), “kompensasi” adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2012:43) “budaya organisasi” adalah kerangka kerja kognitif terdiri atas sikap-sikap, nilai-nilai norma perilaku, dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2012:21), pengertian “lingkungan kerja” adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya

dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

II. METODE

A. Pendekatan dan Teknik Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:67) pendekatan kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kausal. Menurut Sugiyono (2016:71) kausal adalah penelitian yang bersifat atau bertujuan untuk memaparkan atau penggambaran data-data dengan cara observasi lapangan dan menganalisa data tersebut.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan proses penelitian ini memerlukan waktu 6 bulan, terhitung bulan September 2017 – Februari 2018.

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan senapan angin sanaji yang berlokasi di Jalan Manggar, Dusun Bedali Rt 04 Rw 02, Desa Purwokerto, Kecamatan Srengat, Kabupaten Blitar.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perusahaan Senapan Angin Sanaji sebanyak 60 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada senapan angin "Sanaji" Kabupaten Blitar maka sampel yang

digunakan adalah semua populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2016:127) sampling jenuh ialah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel pada penelitian ini adalah semua anggota populasi yaitu 60 karyawan senapan angin "Sanaji" Kabupaten Blitar.

D. Instrumen Penelitian

1. Pengembangan Instrumen

Agar mendapatkan data maka dibutuhkan sebuah instrumen. Instrumen yang digunakan adalah: kuesioner atau angket, menurut Sugiyono (2016:193) kuesioner adalah merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016:52) validitas

digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu keputusan mengenai valid tidaknya butir kuesioner. Jika pada tingkat signifikan 5% nilai r hitung $> r$ table maka dapat disimpulkan bahwa butir kuesioner tersebut *valid*. Uji validitas kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

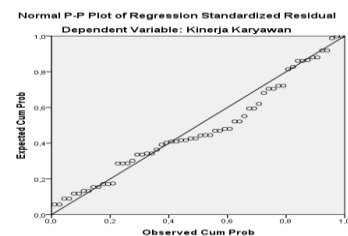
3. Uji Realibilitas

Menurut Ghozali (2016:47) reliabilitas sebenarnya adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan *reliable* (layak) jika *Cronbach Alpha* $> 0,06$ dan dikatakan tidak *reliable* jika *Cronbach Alpha* $< 0,06$.

III. Hasil dan Simpulan

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan hasil uji normalis bahwa titik-titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

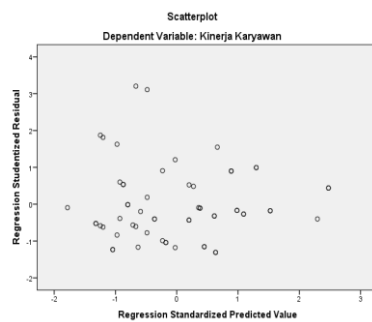
Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	,382	2,615
Budaya Organisasi	,760	1,317
Lingkungan Kerja	,433	2,308

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil analisis pada gambar diatas dapat diketahui

bahwa semua variabel X memiliki nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan VIF yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan pada gambar di atas bahwa data tersebar secara acak tanpa membentuk suatu pola tertentu serta terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga layak untuk digunakan.

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	3,21195	1,840

Berdasarkan dari tabel di atas

dapat dilihat bahwa nilai DW

hitung lebih besar dari (du) =

1,689 yang menunjukkan $1,689 < 1,840 < 2,321$, sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi. Hal ini berarti ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3,264	1,559	
Kompensasi	,380	,150	,325
Budaya Organisasi	,309	,093	,302
Lingkungan Kerja	,195	,071	,335

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari tabel diatas maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,264 + 0,380 X_1 + 0,309 X_2 + 0,195 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- a) $Y = 3,264$ artinya apabila variabel kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja di asumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali ($= 0$), maka variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai sebesar 3,264.
- b) $X_1 = 0,380$, besarnya koefisien variabel kompensasi adalah sebesar 0,380, artinya bahwa setiap peningkatan kompensasi secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,380 bila variabel lain konstan.
- c) $X_2 = 0,309$, besarnya koefisien variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,309, artinya bahwa setiap peningkatan budaya organisasi secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,309 bila variabel lain konstan.
- d) $X_3 = 0,195$, besarnya koefisien variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,195 artinya bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan

kinerja karyawan sebesar 0,195 bila variabel lain konstan.

- e) Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terlihat bahwa variabel yang pengaruhnya paling dominan diantara variabel bebas adalah variabel kompensasi (X_1) dengan nilai koefisien tertinggi yaitu 0,380.

Analisi koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,803 ^a	,645	,626

- a. Predictors: (Constant), kompensasi, Budaya organisasi, lingkungan Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas nilai *Adjusted R Square* adalah 0,626 menunjukkan besarnya variasi Kompensasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 63%. Hal ini menunjukkan berarti masih ada variabel lain sebesar 37% yang dapat menjelaskan variasi Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi variabel lain tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (parsial)

Model	T	Sig.
(Constant)	2,093	,041
Kompensasi	2,526	,014
Budaya Organisasi	3,309	,002
Lingkungan Kerja	2,767	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai signifikan kompensasi $0,014 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, budaya organisasi $0,002 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima, lingkungan kerja $0,008 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dari hasil uji parsial (individu) diatas membuktikan bahwa variabel independen kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji f (simultan)

Model	F	Sig.
Regression	33,915	,000 ^b
1 Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} = 33,915 > F_{tabel} = 2,77$ atau nilai sig = $0,000 < 0,05$

artinya H_0 ditolak. Hal ini berarti secara simultan variabel bebas yakni kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

1. Ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Senapan Angin Sanaji Kabupaten Blitar. Artinya dengan pemberian kompensasi yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh yang signifikan dari budaya terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Senapan Angin Sanaji Kabupaten Blitar. Artinya dengan diciptakan budaya organisasi yang baik, dapat membangun anggotanya sehingga melaksanakan tugasnya masing-masing secara penuh kesadaran dan tanggung jawab.
3. Ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Senapan Angin Sanaji Kabupaten Blitar. Artinya dengan diciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai

suatu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

4. Ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Senapan Angin Sanaji Kabupaten Blitar. Artinya kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Affandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For. Management Reasech.* Yogyakarta: CV Budi Utama
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Erlangga. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed.revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, dkk. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.* (Online), tersedia:<http://stiewidyagamalumajang.ac.id>, diunduh 14 April 2017 (pukul 10.10).
- Kusumawati, Ratna. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang).* Tesis. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Remaja Rosda Karya : Bandung.
- Rahmawati. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.* (Online), tersedia: <http://ejurnal.bsi.ac.id>, diunduh 14 April 2017 (pukul 11.30).
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy S. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi.* Edisi ke-12 Jakarta: Salemba Empat
- Sanusi, Anwar. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung; Mandar Maju.

- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sujana. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Teluknaga kabupaten Tangerang*. (Online), tersedia: <http://jurnal.unpand.ac.id>, diunduh 14 April 2017 (pukul 11.25).
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Sutalaksana, dkk.2011. *Teknik Perancangan Sistem Kerja*. Bandung:Penerbit ITB.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Triyono. 2012. *Pradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan:PT. Suka Buku.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pres.
- Zuriani, dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang*. (Online), tersedia: <http://jurnalefektif.janabadra.ac.id>, diunduh 12 April 2017 (pukul 15.04).