

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

a. Sejarah Berdirinya Konveksi Seragam Aris Jaya

Aris Jaya merupakan usaha bidang konveksi rumahan yang didirikan oleh pak Aris Wiyatno pada tahun 2002, pada awalnya pak Aris ingin mendirikan usaha konveksi ini dari tahun 2000, namun beliau ingin belajar lebih banyak tentang dunia bisnis, pengalaman pak Aris menjahit beliau dapatkan saat remaja yang mana pada saat itu beliau bekerja sebagai karyawan jahit di sebuah konveksi besar yang bertempat di Semarang.

Sebelum pak Aris mendirikan Konveksi Seragam, beliau mensuply baju muslim dari beberapa konveksi yang akan dijual di pasaran, dikarenakan pada saat itu beliau berdagang pakaian muslim dewasa di pasar, dengan begitu pak aris dapat melihat dan memantau secara langsung apa yang sebenarnya diinginkan oleh permintaan pasar.

Seiring berjalannya waktu Pak Aris melihat permintaan pasar dengan Seragam sangat tinggi, maka dari itu beliau berinisiatif untuk mendirikan Konveksi yang memproduksi Seragam sekolah untuk anak dan dewasa. Dengan modal yang dimiliki sebesar RP.5.000.000 pak aris membeli jahitan 2 dan alat obras 1 serta merekrut karyawan jahit sebanyak 4 orang.

Konveksi Seragam Aris Jaya yang terletak di sekitaran perumahan warga padat penduduk yang tentunya dapat membuka lapangan pekerjaan bagi warga sekitar, meski begitu karyawannya ada yang dari luar daerah kudus. Hal ini menandakan bahwa konveksi milik pak aris ini sudah banyak yang mengenalnya.

b. Letak Geografis Konveksi Seragam Aris Jaya

Desa Jepangakis Kecamatan Jati Kabupaten Kudus dikenal sebagai desa konveksi sejak beberapa tahun terakhir ini. Awalnya, hampir sebagian besar penduduk desa Jepangakis ini memiliki usaha kecil-kecilan yaitu mendistribusikan pakaian-pakaian dari beberapa konveksi, namun seiring berjalannya waktu banyak yang memulai usahanya di bidang konveksi. Konveksi Seragam Aris Jaya

sendiri terletak di Desa jepangpakis, RT/RW 002/007, Kecamatan Jati, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59349. dan kota-kota besar lainnya

c. Visi Misi Perusahaan

Untuk mendirikan sebuah perusahaan tentunya harus memiliki Visi Misi guna mencapai tujuan strategi suatu organisasi. Visi merupakan suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan suatu organisasi, sedangkan Misi merupakan pernyataan tentang apa yang dilakukan oleh unit organisasi untuk mencapai visi organisasi.

1) Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan yang berorientasi pada hasil dan menawarkan kualitas terbaik bagi konsumen, mampu menjadi suplyer seragam di berbagai daerah sekitar kudus, menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga proses produksi dapat berjalan dengan maksimal.

2) Misi Perusahaan

Ikut serta membangun perekonomian daerah di bidang usaha konveksi rumahan, mampu menjaga hubungan yang baik dengan karyawan, lingkungan perusahaan maupun mitra bisnis, berfokus pada kualitas, menciptakan lapangan pekerjaan dan membangun masyarakat agar memiliki jiwa entrepreneur.

2. Gambaran Umum Responden

Karakteristik responden harus disajikan guna mengetahui gambaran atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi penelitian dan memahami hasil dari penelitian. Penyajian data deskriptif ini bertujuan untuk melihat profil dan mengetahui hubungan antar variabel dari data penelitian tersebut. Berikut penulis menggambarkan karakteristik responden menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis kelamin:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Jenis Kelamin	SD	SMP	SMA/SMK	S1	Jumlah	%
Laki-Laki	-	-	6	1	7	16.7%
Perempuan	2	3	29	1	35	83.3%
Jumlah	2	3	35	2	42	
%	4.8%	7.1%	83.3	4.8%		100%

Sumber: Data yang diolah tahun 2023

Data pada tabel di atas menunjukkan karakteristik responden, yaitu seluruh karyawan Konveksi Seragam Aris Jaya. Data tersebut menunjukkan bahwa:

- Jumlah perempuan lulusan SD sebanyak 2 dari 42 responden dengan persentasi 4.8%.
- Jumlah perempuan lulusan SMP sebanyak 3 orang dari 42 responden dengan persentasi 7.1%.
- Jumlah laki-laki lulusan SMA/SMK sebanyak 6 dari 42 responden dengan persentase 14.3%, sedangkan jumlah perempuan sebanyak 29 dari 42 responden dengan persentase 69%.
- Jumlah laki-laki lulusan sarjana (S1) sebanyak 1 responden dengan persentase 2.4%, sedangkan jumlah perempuan sebanyak 1 dari 42 responden dengan persentase 2.4%.
- Jika dilihat dari jenis kelamin laki-laki berjumlah 7 dengan persentase 16.7%, sedangkan jumlah perempuan sebanyak 35 dengan persentase 83.3% dari 42 karyawan.

3. Deskripsi Data Penelitian

Hasil dari masing-masing jawaban responden mengenai Tingkat Pendidikan, Pengalaman kerja dan Budaya Organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Jawaban Kuesioner Responden Tingkat Pendidikan (X1)

Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
X1.1	1	2.3	3	7.1	5	12	13	31	20	47.6
X1.2	1	2.3	1	2.3	8	19	22	52.4	10	24
X1.3	3	7.1	3	7.1	7	16.8	16	38	13	31
X1.4	2	4.7	8	19	7	16.8	14	33.3	11	26.2
X1.5	1	2.3	7	16.8	8	19	11	26.2	15	35.7
X1.6	0	0	4	9.5	11	26.2	14	33.3	13	31

Sumber: Data yang diolah tahun 2023

a. Variabel Tingkat Pendidikan

Variabel (X1.1) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 20, setuju (S) 13, netral (N) 13, tidak setuju (TS) 3 dan sangat tidak setuju (STS) 1. Variabel (X1.2) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 10, setuju (S) 22, netral (N) 8, tidak setuju (TS) 1 dan sangat tidak setuju (STS) 1. Variabel (X1.3) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 13, setuju (S) 16, netral (N) 7, tidak setuju (TS) 3 dan sangat tidak setuju (STS) 3. Variabel (X1.4) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 11, setuju (S) 14, netral (N) 7, tidak setuju (TS) 8 dan sangat tidak setuju (STS) 2. Variabel (X1.5) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 15, setuju (S) 11, netral (N) 8, tidak setuju (TS) 7 dan sangat tidak setuju (STS) 1. Variabel (X1.6) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 13, setuju (S) 14, netral (N) 11, tidak setuju (TS) 4 dan sangat tidak setuju (STS) 0.

Dari hasil penilaian variabel Tingkat Pendidikan yang terdiri dari 6 indikator, dapat disimpulkan bahwa terdapat 1 indikator yang dinilai sangat baik oleh responden yaitu indikator jenjang pendidikan dengan pernyataan mampu menganalisa pekerjaan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat Setuju mendominasi jawaban Responden.

Tabel 4.3

Hasil Jawaban Kuesioner Responden Pengalaman Kerja (X2)

Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
X2.1	1	2.3	2	4.7	10	24	16	38	13	31
X2.2	1	2.3	1	2.3	10	24	16	38	14	33.3
X2.3	1	2.3	1	2.3	14	33.3	14	33.3	12	29
X2.4	1	2.3	3	7.1	6	14.3	18	43	14	33.3
X2.5	1	2.3	1	2.3	12	29	15	35.7	13	31
X2.6	1	2.3	3	7.1	3	7.1	19	45.2	16	38

Sumber: Data yang diolah tahun 2023

b. Pengalaman Kerja

Variabel (X2.1) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 13, setuju (S) 16, netral (N) 10, tidak setuju (TS) 2 dan sangat tidak setuju (STS) 1. Variabel (X2.2) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 14, setuju (S) 16, netral (N) 10, tidak setuju (TS) 1 dan sangat tidak setuju (STS) 1. Variabel (X2.3) responden yang menjawab

(SS) sangat setuju 12, setuju (S) 14, netral (N) 14, tidak setuju (TS) 1 dan sangat tidak setuju (STS) 1. Variabel (X2.4) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 14, setuju (S) 18, netral (N) 16, tidak setuju (TS) 3 dan sangat tidak setuju (STS) 1. Variabel (X2.5) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 13, setuju (S) 15, netral (N) 12, tidak setuju (TS) 1 dan sangat tidak setuju (STS) 1. Variabel (X2.6) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 16, setuju (S) 19, netral (N) 3, tidak setuju (TS) 3 dan sangat tidak setuju (STS) 1.

Dari hasil penilaian variabel Pengalaman Kerja yang terdiri dari 6 indikator dapat, disimpulkan bahwa terdapat 1 indikator yang dinilai sangat baik oleh responden yaitu indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan dengan pernyataan pengalaman kerja sebelumnya mengasah keterampilan dalam menguasai pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat Setuju mendominasi jawaban Responden.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Kuesioner Responden Budaya Organisasi (X3)

Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
X3.1	0	0	2	4.7	9	21.4	17	41	14	33.3
X3.2	3	7.1	4	9.5	9	21.4	14	33.3	12	29
X3.3	1	2.3	1	2.3	7	16.8	14	33.3	19	46
X3.4	2	4.7	4	9.5	9	21.4	13	31	14	33.3
X3.5	2	4.7	4	9.5	10	24	15	35.7	11	26.2
X3.6	2	4.7	2	4.7	7	16.8	16	38	15	35.7
X3.7	2	4.7	4	9.5	12	29	10	24	14	33.3
X3.8	2	4.7	5	12	9	21.4	13	31	13	31

Sumber: Data yang diolah tahun 2023

c. Budaya Organisasi

Variabel (X3.1) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 14, setuju (S) 17, netral (N) 9, tidak setuju (TS) 2 dan sangat tidak setuju (STS) 0. Variabel (X3.2) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 12, setuju (S) 14, netral (N) 9, tidak setuju (TS) 4 dan sangat tidak setuju (STS) 3. Variabel (X3.3) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 19, setuju (S) 14, netral (N) 7, tidak setuju (TS) 1 dan sangat tidak setuju (STS) 1. Variabel (X3.4) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 14, setuju (S) 13, netral (N) 9, tidak setuju (TS) 4 dan sangat tidak setuju

(STS) 2. Variabel (X3.5) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 11, setuju (S) 15, netral (N) 10, tidak setuju (TS) 4 dan sangat tidak setuju (STS) 2. Variabel (X3.6) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 15, setuju (S) 16, netral (N) 7, tidak setuju (TS) 2 dan sangat tidak setuju (STS) 2. Variabel (X3.7) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 14, setuju (S) 10, netral (N) 12, tidak setuju (TS) 4 dan sangat tidak setuju (STS) 2. Variabel (X3.8) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 13, setuju (S) 13, netral (N) 9, tidak setuju (TS) 5 dan sangat tidak setuju (STS) 2.

Dari hasil penilaian variabel Budaya Organisasi yang terdiri dari 8 indikator, dapat disimpulkan bahwa terdapat 1 indikator yang dinilai sangat baik oleh responden yaitu indikator ketanggapan dengan pernyataan selalu menciptakan ide-ide inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat Setuju dan Sangat Setuju mendominasi jawaban Responden.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Kuesioner Responden Kinerja Karyawan (Y)

Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Y1.1	0	0	3	7.1	8	19	16	38	15	35.7
Y1.2	0	0	1	2.3	12	29	14	33.3	15	35.7
Y1.3	4	9.5	5	12	10	24	14	33.3	9	21.4
Y1.4	0	0	3	7.1	16	38	14	33.3	9	21.4
Y1.5	1	2.3	3	7.1	6	14.3	18	43	14	33.3
Y1.6	1	2.3	4	9.5	11	26.2	15	35.7	11	26.2
Y1.7	4	9.5	3	7.1	13	31	12	29	10	24
Y1.8	1	2.3	8	19	16	38	8	19	9	21.4
Y1.9	1	2.3	1	2.3	10	24	14	33.3	16	38
Y1.10	1	2.3	4	9.5	12	29	14	33.3	11	26.2

Sumber: Data yang diolah tahun 2023

d. Kinerja Karyawan

Variabel (Y1.1) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 15, setuju (S) 16, netral (N) 8, tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) 0. Variabel (Y1.2) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 15, setuju (S) 14, netral (N) 12, tidak setuju (TS) 1 dan sangat tidak setuju (STS) 0. Variabel (Y1.3) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 9, setuju (S) 14, netral (N) 10, tidak setuju (TS) 5 dan sangat tidak setuju (STS) 4. Variabel

(Y1.4) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 19, setuju (S) 14, netral (N) 16, tidak setuju (TS) 3 dan sangat tidak setuju (STS) 0. Variabel (Y1.5) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 14, setuju (S) 18, netral (N) 6, tidak setuju (TS) 3 dan sangat tidak setuju (STS) 1. Variabel (Y1.6) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 11, setuju (S) 15, netral (N) 11, tidak setuju (TS) 4 dan sangat tidak setuju (STS) 1. Variabel (Y1.7) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 10, setuju (S) 12, netral (N) 13, tidak setuju (TS) 3 dan sangat tidak setuju (STS) 4. Variabel (Y1.8) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 9, setuju (S) 8, netral (N) 16, tidak setuju (TS) 8 dan sangat tidak setuju (STS) 1. Variabel (Y1.9) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 16, setuju (S) 14, netral (N) 10, tidak setuju (TS) 1 dan sangat tidak setuju (STS) 1. Variabel (Y1.10) responden yang menjawab (SS) sangat setuju 11, setuju (S) 14, netral (N) 12, tidak setuju (TS) 4 dan sangat tidak setuju (STS) 1.

Dari hasil penilaian variabel Kinerja Karyawan yang terdiri dari 10 indikator, dapat disimpulkan bahwa terdapat 1 indikator yang dinilai sangat baik oleh responden yaitu indikator ketepatan waktu dengan pernyataan selalu datang tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat Netral mendominasi jawaban Responden.

4. Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).¹ Kuesioner dinyatakan valid jika nilai koefisien korelasi hitung (r_{hitung}) lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) atau nilai Signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($Sig < 0.05$).

Pada penelitian kali ini perhitungan uji validitas instrumen menggunakan nilai Sig sebesar

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 125.

0.3044 berdasarkan pada jumlah responden pada penelitian ini yang berjumlah 42 orang, selanjutnya dapat digunakan sebagai kriteia pada masing-masing pertanyaan dalam kuesioner, dinyatakan valid jika masing-masing pertanyaan memiliki koefisien validitas lebih dari nilai sig yaitu 0.3044 .Berikut adalah hasil perhitungan uji validitas instrumen menggunakan Software SPSS 26.0.

Tabel 4.6
Tabel Hasil Uji Validitas *Pearson Correlation X1*
Tingkat Pendidikan

Item	Uji Validitas		Keterangan Validitas
	r (>0.304)	Sig (<0.05)	
X1.1	0.845	0.3044	valid
X1.2	0.526	0.3044	valid
X1.3	0.703	0.3044	valid
X1.4	0.773	0.3044	valid
X1.5	0.569	0.3044	valid
X1.6	0.626	0.3044	valid

Sumber: Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 26.0 tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan sebanyak 6 item pernyataan keseluruhan memiliki nilai Signifikansi lebih kecil dari 0.05. dinyatakan valid dan bernilai positif.

Tabel 4.7
Tabel Hasil Uji Validitas *Pearson Correlation X2*
Pengalaman Kerja

Item	Uji Validitas		Keterangan Validitas
	r (>0.304)	Sig (<0.05)	
X2.1	0.524	0.3044	valid
X2.2	0.739	0.3044	valid
X2.3	0.806	0.3044	valid
X2.4	0.732	0.3044	valid
X2.5	0.708	0.3044	valid
X2.6	0.668	0.3044	valid

Sumber: Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 26.0 tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel di atas maka dapat diketahui informasi variabel Pengalaman Kerja sebanyak 6 item pernyataan keseluruhan memiliki nilai Signifikansi lebih kecil dari 0.05. dinyatakan valid dan bernilai positif.

Tabel 4.8
Tabel Hasil Uji Validitas *Pearson Correlation X3*
Budaya Organisasi

Item	Uji Validitas		Keterangan Validitas
	r (>0.304)	Sig (<0.05)	
X3.1	0.531	0.3044	valid
X3.2	0.652	0.3044	valid
X3.3	0.617	0.3044	valid
X3.4	0.667	0.3044	valid
X3.5	0.701	0.3044	valid
X3.6	0.743	0.3044	valid
X3.7	0.717	0.3044	valid
X3.8	0.583	0.3044	valid

Sumber: Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 26.0 tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel di atas maka dapat diketahui informasi bahwa variabel Budaya Organisasi sebanyak 8 item pernyataan keseluruhan memiliki nilai Signifikansi lebih kecil dari 0.05. dinyatakan valid dan bernilai positif.

Tabel 4.9
Tabel Hasil Uji Validitas *Pearson Correlation Y*
Kinerja Karyawan

Item	Uji Validitas		Keterangan Validitas
	r (>0.304)	Sig (<0.05)	
Y1.1	0.762	0.3044	valid
Y1.2	0.647	0.3044	valid
Y1.3	0.759	0.3044	valid
Y1.4	0.599	0.3044	valid
Y1.5	0.790	0.3044	valid
Y1.6	0.718	0.3044	valid
Y1.7	0.801	0.3044	valid
Y1.8	0.588	0.3044	valid
Y1.9	0.719	0.3044	valid
Y1.10	0.766	0.3044	valid

Sumber: Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 26.0 tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel di atas maka dapat diketahui informasi bahwa variabel Kinerja Karyawan sebanyak 10 item pernyataan keseluruhan memiliki nilai Signifikansi lebih kecil dari 0.05. dinyatakan valid dan bernilai positif.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu instrumen yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Instrumen yang variabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini diukur dengan menggunakan koefisien Cronbach alpha dengan kriteria pengujian. Suatu instrumen dikatakan (reliabel) jika nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0.60.² Berikut adalah hasil perhitungan uji Reliabilitas instrumen menggunakan software SPSS 26.0.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Ket
X1 Tingkat Pendidikan	0.760	6	Reliabel
X2 Pengalaman kerja	0.786	6	Reliabel
X3 Budaya organisasi	0.806	8	Reliabel
Y kinerja karyawan	0.893	10	Reliabel

Sumber: Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 26.0 tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan uji Reliabilitas pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa masing-masing dari Kuesioner Variabel Penelitian seluruhnya memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60 ($\alpha > 0.60$). Berdasarkan hal tersebut maka kuesioner penelitian pada semua variabel X1, X2, X3 dan Y dinyatakan reliabel.

² Andy P Field, *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics 5th Edition*. 5 ed (California: Sage Publication, 2018), 53

b. Uji Asumsi Klasik

Analisis asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi syarat analisis regresi linier, yaitu penaksiran tidak bias dan terbaik atau sering disingkat BLUE (*Best Linier Unbias Estimate*). Ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, di antaranya adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.³

1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya uji multikolinieritas adalah nilai tolerance ≥ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 berarti menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.⁴

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X1 Tingkat Pendidikan	0.907	1.102	Tidak Multikolinieritas
X2 Pengalaman kerja	0.909	1.100	Tidak Multikolinieritas
X3 Budaya organisasi	0.974	1.027	Tidak Multikolinieritas

Sumber: Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 26.0 tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan Uji Multikolinieritas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai nilai *tolerance* untuk Tingkat Pendidikan

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 117.

⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*, 25, 105.

sebesar 907, Pengalaman Kerja 909 dan Budaya Organisasi 974 lebih besar dari $(\geq) 0.10$.

Semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari $(\leq) 10$, yaitu tingkat pendidikan 1.102, pengalaman kerja 1.100 dan budaya organisasi 1.027, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hal tersebut dinyatakan tidak terjadi asumsi klasik multikoleniaritas antara variabel bebas (*independen*) dala model regresi.

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya) dalam model regresi linear. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena ada observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya.

Pada penelitian ini penulis menggunakan autokorelasi *Durbin-Watson* (DW test) untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, dimana dalam pengambilan keputusan dengan melihat jumlah sampel yang diteliti yaitu berjumlah $n = 42$ kemudian dilihat angka ketentuannya pada tabel Durbin Watston. Nilai Durbin-Watson (dW) harus dihitung terlebih dahulu. Setelah itu diperbandingkan dengan nilai batas atas (dU) dan nilai batas bawah (dL) untuk berbagai nilai n (jumlah sampel) dan k (jumlah variabel bebas) yang ada di dalam tabel Durbin-Watson dengan ketentuan tidak terjadi autokorelasi jika $dU < dW < 4 \cdot dU$.⁵

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson (DW)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.627 ^a	0.393	0.345	5.98397	2.213

Sumber: Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 26.0 tahun 2023

⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 5, 107.

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

Kriteria	Nilai	Keterangan
DL	1.3064	Tidak Terjadi Autokorelasi
DU	1.7202	
4-DU	2.3383	
Durbin-Watson	2.213	

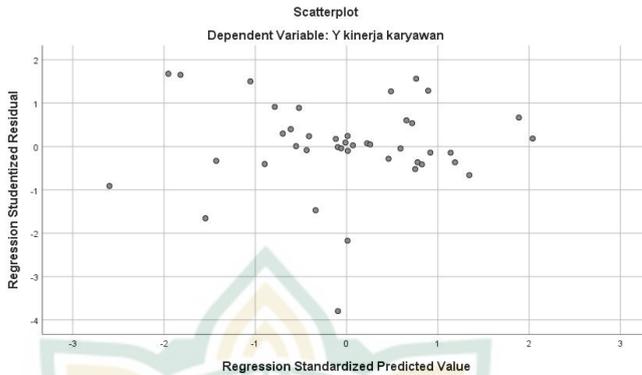
Sumber: Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 26.0 tahun 2023

Tabel di atas menampilkan hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson (dW) yang menunjukkan bahwa model penelitian mempunyai nilai Durbin Watson sebesar 2.213. Artinya model tidak menunjukkan autokorelasi positif di mana ($DW\ 2.213 > dU\ 1.7202$), dan tidak menunjukkan autokorelasi negatif di mana ($4-DU\ 2.3383 > dU\ 1.7202$). Angka-angka ini menunjukkan bahwa model penelitian tidak menunjukkan autokorelasi positif maupun negatif, sehingga dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

3) Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Jika *variance* dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah jika terjadi homokedastisitas atau yang tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser dengan cara meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Gambar 4.1
Hasil Uji Heterokedastisitas Metode Glejser



Sumber: Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 26.0 tahun 2023

Berdasarkan gambar grafik *scatterplots* di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar dengan baik di atas angka 0 maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y (Kinerja Karyawan). Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini sehingga model regresi ini layak digunakan.

4) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain: analisis grafik dan analisis statistik. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.⁶

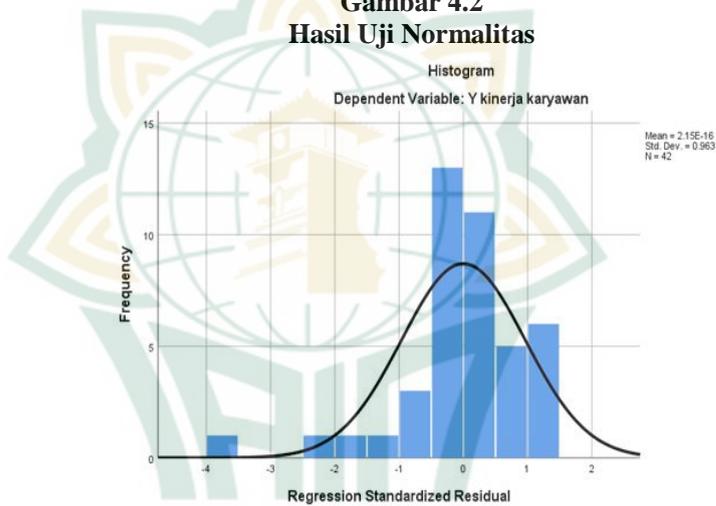
Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi normalitas distribusi data adalah dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 321.

Smirnov dengan kriteria pengujian data terdistribusi normal jika nilai Signifikansi (Sig.) > 0.05.⁷

Dalam penelitian ini alternatif uji normalitas juga menggunakan metode *exact test* Monte Carlo dalam melakukan pengujian Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat *confidence level* sebesar 99%, dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas menggunakan *exact test Monte Carlo* adalah sebagai berikut: data terdistribusi normal jika nilai Signifikansi (Sig.) > 0.05.⁸ Untuk mendeteksi distribusi normal atau tidak, dapat dilihat pada Histogram *P-Plot* dan *Kolmogorov Smimov Test* adalah sebagai berikut.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas

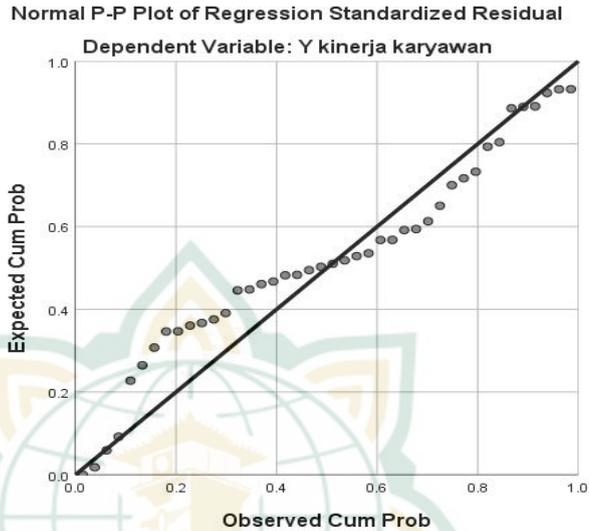


Dapat dilihat pada gambar grafik Histogram di atas menjelaskan bahwa residual data telah menunjukkan kurva normal yang berbentuk lonceng sempurna.

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 257.

⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. 5*, 170.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas



Gambar grafik di atas menunjukkan bahwa data yang menyebar di sekitar garis menyebar secara diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka data telah tersebar dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi klasik normalitas,

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N	42		
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.76088598	
Most Extreme Differences	Absolute	.174	
	Positive	.097	
	Negative	-.174	
Test Statistic	.174		
Asymp. Sig. (2-tailed)	.003 ^c		
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig	.139 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.130
		Upper Bound	.148

Sumber: Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 26.0 tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan normalitas pada tabel di atas maka dapat diketahui informasi sebagai berikut:

- a) Nilai Signifikansi Kolmogorov-Smirnov 0.003c lebih kecil dari 0.05
- b) Nilai Signifikansi Monte Carlo Sig. (2-tailed) 0.139d lebih besar dari 0.05.

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat diputuskan residual model penelitian terdistribusi normal. Dapat dilihat bahwa signifikansi (*Asymp. Sig.*) sebesar 0.148, karena signifikansi 0.148 > 0.05, maka hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik normalitas.

c. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Aris Jaya.

Tabel 4.15
Hasil Uji Linier Berganda

Keterangan	Nilai koefisien	Sig.
Konstanta	0.218	0.977
Tingkat pendidikan	0.494	0.033
Pengalaman kerja	0.545	0.030
Budaya organisasi	0.438	0.012

Sumber: Data penelitian diolah menggunakan software SPSS 26.0 tahun 2023.

Dari hasil data yang telah diolah di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0.218 + 0.494 + 0.545 + 0.438$$

Dimana:

- b_0 : Konstanta
- X_1 : Tingkat Pendidikan
- X_2 : Pengalaman Kerja
- X_3 : Budaya Organisasi
- Y : Kinerja Karyawan
- b_1, b_2, b_3 : Koefisien Regresi Variabel Bebas

Dari pemaparan di atas maka didapatkan beberapa analisis sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 0.218 yang berarti bahwa jika tanpa adanya pengaruh dari variabel independen Tingkat Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) nilainya adalah 0. Rata-rata nilai variabel dependen (Y) memiliki nilai konstanta sebesar 0.218 dikarenakan adanya pengaruh dari variabel independen.
 - b) Nilai koefisien regresi Tingkat Pendidikan sebesar 0.494 yang berarti bahwa jika Tingkat Pendidikan (X_1) terjadi kenaikan sebesar 100% maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 49.9%. koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Karyawan, semakin baik Tingkat Pendidikan, maka semakin baik pula Kinerja Karyawan.
 - c) Nilai koefisien regresi Pengalaman Kerja sebesar 0.545 yang berarti bahwa jika Pengalaman Kerja (X_2) terjadi kenaikan sebesar 100% maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 54.5%. koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin baik Pengalaman kerja, maka semakin baik pula Kinerja Karyawan.
 - d) Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0.438 yang berarti bahwa jika Budaya Organisasi (X_3) terjadi kenaikan sebesar 100% maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 43.8%. koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan, semakin baik Budaya Organisasi, maka semakin baik pula Kinerja Karyawan.
- 2) Uji T (Parsial)

Uji t (t -test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan mengasumsikan bahwa variabel

independen lain dianggap konstan. T ditentukan dengan mencari pada derajat kebebasan (df) = $n - k$, (n) adalah jumlah sampel dan (k) adalah jumlah variabel bebas (X), sehingga t_{tabel} diperoleh dari $df = 42 - 3$ dengan nilai signifikansi 10% yaitu sebesar 1.68488.

Hasil yang berpengaruh adalah jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} . Kriteria pengujianya adalah dinyatakan signifikan jika $Sig < 0.05$.⁹ Berikut adalah hasil Uji t parsial berupa tabel:

Tabel 4.16
Hasil Uji T Parsial

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Ket
X1 Tingkat Pendidikan	0.494	2.212	1.68488	0.033	Signifikan
X2 Pengalaman kerja	0.545	2.255	1.68488	0.030	Signifikan
X3 Budaya organisasi	0.438	2.647	1.68488	0.012	Signifikan

Sumber: Data penelitian diolah menggunakan software SPSS 26.0 tahun 2023.

Berdasarkan hasil dari uji t diatas dapat disimpulkan bahwa:

- a) X1 Tingkat Pendidikan memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.033 lebih kecil dari 0.05 dan t_{hitung} 2.212 lebih besar dari t_{tabel} 1.68488. oleh karena itu, hipotesis pertama (H_1) menyatakan Tingkat Pendidikan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien Regresi (B) 0.494 maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Y kinerja karyawan. Setiap penambahan 1 nilai akan menaikkan Y kinerja karyawan sebesar 0.494 poin. berdasarkan hasil tersebut maka dapat diputuskan **H_1 diterima** dan **H_0 ditolak**.
- b) X2 Pengalaman kerja memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.030 lebih kecil dari 0.05 dan t_{hitung} 2.255 lebih besar dari t_{tabel} 1.68488. oleh karena itu, hipotesis pertama (H_2) menyatakan Pengalaman

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 250.

Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi (B) 0.545 maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif signifikan terhadap Y kinerja karyawan. Setiap penambahan 1 nilai akan menaikkan Y kinerja karyawan sebesar 0.545 poin. berdasarkan hasil tersebut maka dapat diputuskan **H_2 diterima** dan **H_0 ditolak**.

- c) X_3 Budaya organisasi memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.012 lebih kecil dari 0.05 dan t_{hitung} 2.647 lebih besar dari t_{tabel} 1.68488. oleh karena itu, hipotesis pertama (H_3) menyatakan Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien Regresi (B) 0.438 maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif signifikan terhadap Y kinerja karyawan. Setiap penambahan 1 nilai akan menaikkan Y kinerja karyawan sebesar 0.438 poin. berdasarkan hasil tersebut maka dapat diputuskan **H_3 diterima** dan **H_0 ditolak**.

3) Uji F Simultan

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen (X) yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Y). Kriteria pengujianya adalah signifikan jika $Sig < 0.05$ atau nilai H_0 diterima jika $F_{hitung} (\leq) F_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Table distribusi F dapat dicari dengan cara $df1 = k-1$ dan $df2 = n-k$ ($df1 = 4-1=3$ dan $df2 = 42-4 = 38$), yang mana total df adalah 4.1, jadi nilai F_{tabel} untuk penelitian ini adalah 2.85. Berikut adalah hasil Uji f simultan menggunakan tabel:

Tabel 4.17
Hasil Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F hitung	Sig.	Ket
Regression	881.776	3	293.925	8.208	0.000 ^b	Signifikan
Residual	1360.700	38	35.808			
Total	2242.476	41				

Sumber: Data penelitian diolah menggunakan software SPSS 26.0 tahun 2023.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh hasil yaitu F_{hitung} sebesar 8.208 dengan tingkat signifikansi hasil perhitungan uji F simultan sebesar 0.000 lebih besar dari 0.05. maka dapat diketahui bahwa variabel independen, yaitu Tingkat Pendidikan X1, Pengalaman kerja X2 dan Budaya organisasi X3, secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan Y.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas maka dapat diputuskan H_a **diterima** dan H_0 ditolak.

4) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sambungan variabel independen (X) secara bersamaan terhadap terhadap variabel dependen (Y). Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0.1 karena nilai R square berkisar antara 0 sampai 1. Jika (R^2) mendekati angka 1, maka dapat dibilang pengaruh dari variabel independen terhadap variable dependen akan semakin kuat. Berikut adalah hasil analisis koeisien determinan (R^2) dalam bentuk tabel:

Tabel 4.18
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Keterangan
0.627 ^a	0.393	0.345	5.984	Rendah

Sumber: Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 26.0 tahun 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh hasil bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.345 tergolong dalam kategori rendah. Nilai tersebut menunjukkan variabel X1 Tingkat Pendidikan, X2 Pengalaman kerja, X3 Budaya organisasi, dapat menjelaskan variabel dependen Y kinerja karyawan sebesar 34.5% sedangkan sisanya 65.5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari beberapa pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat diperoleh hasil bahwa Tingkat Pendidikan,

Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini tentunya perlu diperhitungkan dalam Kinerja Karyawan yang berkualitas. Semakin baik Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi, maka mendapat Kinerja Karyawan yang baik pula. Setelah menganalisis data yang telah diolah menggunakan metode statistik, maka selanjutnya adalah pembahasan mengenai analisis tersebut. Berikut merupakan analisis secara deskriptif:

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Seragam Aris Jaya

Tingkat pendidikan merupakan jenjang ataupun tahap pendidikan yang ditempuh oleh setiap peserta didik, dalam usaha mengembangkan kemampuan jasmani dan rohani atau melalui proses pengubahan cara berfikir serta tingkah laku anak didik secara intelektual dan emosional. Dalam pengertian lain jenjang merupakan tinggi rendahnya martabat (kedudukan, jabatan, kemajuan, peradaban dan sebagainya), pangkat, derajat, taraf dan kelas¹⁰

Hasil dari perhitungan Uji (t) atau pengujian simultan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh Tingkat pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Seragam Aris Jaya. Dikarenakan nilai t_{hitung} sebesar 2.212 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.68488 dengan taraf signifikansi sebesar 0.033 lebih kecil dari 0.05. Disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Seragam Aris Jaya.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jena Susila dengan judul penelitian “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” hasil dari penelitian tersebut adalah adanya hubungan positif antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan ditampilkan seorang karyawan tersebut, dari

¹⁰ Fiptar Abdi Alam, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Perhatian Orang Tua Terhadap Kedisiplinan Belajar Siswa di SMP Negeri 3 Barru,” 3.

segi keterampilan, keahlian dan kemampuan dalam mencapai kinerja secara optimal.¹¹

Hasil dari penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Heri Gunawan bahwasanya seorang karyawan harus mengembangkan intelektualnya melalui pendidikan untuk memperbaiki kinerjanya, hal ini terlihat dari tindakan nyata seperti tingkah laku baik, jujur bertanggung jawab dan sebagainya.¹² Lebih lanjutnya lagi diuraikan oleh Azyumardi Azra bahwasanya tingkat pendidikan adalah suatu kegiatan dalam mengembangkan kemampuan, sikap dan tingkah laku di kehidupan sekarang atau di masa mendatang, terorganisir maupun non organisir.¹³

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Seragam Aris Jaya

Menurut foster pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran mengenai lama masa bekerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakann tanggung jawab pekerjaanya dengan baik.¹⁴

Hasil dari perhitungan Uji (t) atau pengujian secara simultan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Seragam Aris Jaya. Dikarenakan nilai t_{hitung} sebesar 2.255 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.68488 dengan taraf signifikasi sebesar 0,030 lebih kecil dari 0.05. Disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Seragam Aris Jaya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tedi Pitri SIP MM dengan judul penelitian “Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. RIA BUSANA” hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja

¹¹ Ketut Edy Wirawan dkk, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” 65

¹² Heri Gunawan, *Pendidikan Karakter Konsep dan Implementasi*, 23.

¹³ Azyumardi Azra, *Esai-Esai Intelektual Muslim dan Pendidikan Islam*, 3.

¹⁴ Mega Putri S. Tuela, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan,” 5803.

Karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika seorang karyawan memiliki kompetensi, pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, maka semakin baik kualitas kinerja seorang karyawan.¹⁵

Hasil dari penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Foster bahwasanya pengalaman kerja merupakan suatu ukuran lama masa kerja seseorang yang telah ditempuh sebelumnya dalam memahami tugas dan telah melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik.¹⁶ Selain itu teori yang telah diuraikan oleh Wariati bahwasanya pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dari pekerjaan sebelumnya dengan memperluas kapasitas kemampuan dalam bekerja sehingga hasil kinerja akan meningkat.¹⁷

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Seragam Aris Jaya

Budaya sendiri dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang dapat dibagi bersama yang diberikan orang terhadap lingkungan sosialnya. Menurut Kreitner dan Kinicki mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut bereaksi dan merasakan lingkungannya yang beraneka ragam.¹⁸

Hasil dari perhitungan Uji (t) atau pengujian secara simultan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Seragam Aris Jaya. Dikarenakan nilai t_{hitung} sebesar 2.647 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.68488 dengan taraf signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari 0.05. Disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa Budaya

¹⁵ Tedi Pitri SIP MM, "Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. RIA BUSANA", 55

¹⁶ Mega Putri S. Tuela, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan", 5803

¹⁷ Ratih Mauliandri, "kesesuaian alat evaluasi dengan indikator pencapaian kompetensi dan Kompetensi Dasar Pada RPP Matematika, 2335

¹⁸ Fitri Lapau dkk, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Kendari," 119.

Organisasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Seragam Aris Jaya.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gerry Rendy Husain, Rosalina Koleangan, Imelda Ogi dengan judul penelitian “Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo cabang utama di Manado” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara Budaya organisasi dengan Kinerja Karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik Budaya Organisasi, maka semakin meningkat pula kualitas Kinerja Karyawan dalam bekerja.¹⁹

Adapun hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitri Lapau, Waode Maratun Shaleha, Al Asy Ari Adnan Hakim dengan judul penelitian “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Kendari” hasil penelitian tersebut adalah terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Hal ini berarti ditinjau dari orientasi hasil kerja, keagresifan dalam melaksanakan tugas, dan pekerjaan yang mengacu pada stabilitas dalam bekerja, dengan demikian bahwa setiap adanya peningkatan budaya organisasi akan berdampak pula terhadap peningkatan kinerja seorang karyawan itu sendiri.²⁰

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edi Sutrisno bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang telah lama berlaku dan telah disepakati oleh anggota organisasi sebagai adaptasi eksternal pada organisasi. Selain itu organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, dapat juga dikatakan sebagai kekuatan sosial yang tidak tampak, namun dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya.²¹

¹⁹ Gerry Rendy Husain dkk, “Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo cabang utama di Manado” *Jurnal EMBA* 7, NO.2 (2019): 4054

²⁰ Fitri Lapau dkk, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Kendari, 125

²¹ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, 1-2

4. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerjadan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Seragam Aris Jaya

Hasil dari uji F pada penelitian ini adalah terdapat nilai f_{hitung} sebesar 8.208 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 dimana signifikansi (Sig.) < dari 0.05 dan f_{hitung} sebesar 8.208 > dari f_{tabel} sebesar 4.1, maka keputusannya adalah menerima hipotesis dengan keputusan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama (*simultan*) dengan Kinerja Karyawan.

Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi bersama-sama atau secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Seragam Aris Jaya. Semakin tinggi Tingkat Pendidikan seorang karyawan, maka semakin tinggi juga kontribusi kinerja yang ditampilkan pada perusahaan. Adapun Pengalaman Kerja yang menjadi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, semakin banyak pengalaman kerja seorang karyawan semakin baik kualitas kerja seorang karyawan, selain itu terdapat Budaya Organisasi yang menjadi pengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini karena memiliki t_{hitung} sebesar 2.647 yang mana variabel Budaya Organisasi memiliki perhitungan yang tinggi dibanding dengan variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja, hal ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan Budaya Organisasi akan berdampak pula terhadap peningkatan kinerja seorang karyawan itu sendiri.