



**PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN TENTANG
MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI
LOYALITAS KERJA PADA KARYAWAN
KOPERASI AGRIBISNIS
TARUTAMA NUSANTARA
JEMBER**

*THE EFFECT OF EMPLOYEE'S PERCEPTION ABOUT WORK
MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON WORK
PERFORMANCE THROUGH WORK LOYALTY IN KOPERASI
AGRIBISNIS TARUTAMA NUSANTARA JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Rizqi Ila Khoiriyah
NIM 100810201138

**Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
2015**



**PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN TENTANG
MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI
LOYALITAS KERJA PADA KARYAWAN
KOPERASI AGRIBISNIS
TARUTAMA NUSANTARA
JEMBER**

*THE EFFECT OF EMPLOYEE'S PERCEPTION ABOUT WORK
MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON WORK
PERFORMANCE THROUGH WORK LOYALTY IN KOPERASI
AGRIBISNIS TARUTAMA NUSANTARA JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh:

Rizqi Ila Khoiriyah
NIM 100810201138

**Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
2015**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER– FAKULTAS EKONOMI

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : Rizqi Ila Khoiriyah

NIM : 100810201138

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Motivasi Kerja
Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui
Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis
Terutama Nusantara Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus saya junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 20 Januari 2015

Yang menyatakan,

Rizqi Ila Khoiriyah
NIM 100810201138

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN
TENTANG MOTIVASI KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA MELALUI LOYALITAS
KERJA PADA KARYAWAN KOPERASI
AGRIBISNIS TARUTAMA NUSANTARA
JEMBER

Nama Mahasiswa : Rizqi Ila Khoiriyah

NIM : 100810201138

Jurusan : S-1 Manajemen/Reguler

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 20 Januari 2015

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. H. Budi Nurhardjo, M.Si

NIP 19570310 198403 1 003

Chairul Soleh, SE, M.Si

NIP 19690306 199903 1 001

Ketua Program Studi
S1- Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M. M

NIP 19780525 200312 2 002

PENGESAHAN

Judul Skripsi

**PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN TENTANG MOTIVASI KERJA
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI
LOYALITAS KERJA PADA KARYAWAN KOPERASI AGRIBISNIS
TARUTAMA NUSANTARA JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh ;

Nama : Rizqi Ila Khoiriyah

NIM : 100810201138

Jurusan: Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal ;

4 Februari 2015

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

Ketua : Drs.Muhammad Syaharudin M.M. (.....)

Sekretaris : Drs. Nyoman Gede Krishnabudi M.Agb. (.....)

Anggota : Prof.Tatang A.Gumanti ,M.Bus.Acc.Ph.D (.....)

FOTO

4 x 6 cm

Mengetahui/ Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Dr. Moehammad Fathorrazi, S.E., M.Si.
NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk;

1. Orang tua, kakak, dan keluarga tercinta
2. Dosen pembimbing Skripsi, bapak Drs. H. Budi Nurhardjo, M.Si dan Bapak Chairul Soleh, SE., M.Si, terimakasih atas bimbingannya
3. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu dan membimbing
4. Rekan Manajemen D Fakultas Ekonomi Angkatan 2010 terimakasih atas pemberian semangat serta doanya
5. Almamaterku Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang selalu kubanggakan.

MOTTO

“God doesn’t play dice with the universe”

(Albert Einstein)

“bakti marang wong tuo, insya Allah uripo mulyo”

(Hj. Sunarsih)

“Your mother’s prayers is the best weapon you could possibly have”

(Unknown)

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS Alam Nasyrat ayat 5)

“jangan pernah menyerah dan selalu percaya pada Tuhan. karena ketika semua pondasi dirasa goyah, kita selalu punya tiang kuat bernama keimanan”

(Falla Adinda)

RINGKASAN

Pengaruh Persepsi Karyawan tentang Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Loyalitas Kerja pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama; Rizqi Ila Khoiriyah, 100810201138; 2015; 119 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.

Era kompetitif dari lingkungan bisnis sebagai salah satu dari dampak globalisasi telah membentuk sumber daya manusia (karyawan) menjadi faktor paling menentukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor penting yang memiliki peran signifikan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah motivasi kerja dan budaya organisasi. Motivasi kerja penting karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dibantu dengan budaya organisasi yang kondusif dapat menciptakan prestasi kerja yang maksimal, dengan pencapaian prestasi kerja karyawan dapat tercapai pula tujuan dari perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari persepsi karyawan tentang motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja melalui loyalitas kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember. Responden dalam penelitian ini menggunakan metode sampling yaitu sebanyak 61 karyawan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian *explanatory research*. Dan data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan Analisis Jalur.

Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja (Z) dan prestasi kerja karyawan (Y). motivasi kerja (X_1) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,486 terhadap loyalitas kerja (Z) dan nilai koefisien jalur sebesar 0,598 terhadap prestasi kerja karyawan (Y)
2. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja (Z) dan prestasi kerja karyawan (Y). Budaya organisasi (X_2) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,451 terhadap loyalitas kerja (Z) dan nilai koefisien jalur sebesar 0,384 terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

3. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa loyalitas kerja (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Loyalitas kerja (Z) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,649 terhadap prestasi kerja karyawan(Y)



SUMMARY

The Effect Of Employee's Perception About Work Motivation And Organizational Culture On Work Performance Through Work Loyalty In Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember; Rizqi Ila Khoiriyah, 100810201138; 2015; 94 Pages; Department of Management, Faculty of Economics, Jember University.

The competitive era of the business environment as one of the globalization's effect has established that human resources (employees) are the most significant factors for continuous performance improvement of organizations. The important factors which have a significant role in achieving the purpose of organization are work motivation and organizational culture. Work motivation is important because working with the high motivation assisted by conducive organizational culture could create work performance maximumly.

This study aimed to analyze the effect of employee's perception about work motivation and organizational culture on work performance through work loyalty in Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember. Respodents in this study used sampling method as many as 61 employees. This study include explanatory research. And the collected data wes analyzed using Path Analysis.

These results of this study:

1. Based on path analysis's test, the result revealed that work motivation (X_1) has a significant influence on work loyalty (Z) and employee's work performance (Y). the coefficient's value of work motivation (X_1) on work loyalty (Z) is 0,486 and the coefficient's value of work motivation (X_1) on work performance (Y) is 0,598
2. Based on path analysis's test, the result revealed that organizational culture (X_2) has a significant influence on work loyalty (Z) and employee's work performance (Y). the coefficient's value of organizational culture (X_2) on work loyalty (Z) is 0,451 and the coefficient's value of organizational culture (X_2) on work performance (Y) is 0,384

3. Based on path analysis's test, the result revealed that work loyalty (Z) has a significant influence on work performance (Y). The coefficient's value of work loyalty (Z) on work performance (Y) is 0,649.



PRAKATA

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmatNya, karena tanpaNya tidak ada suatu hajatpun yang dapat terlaksana hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun faktor kealpaan penulis. Oleh karena itu penulis dengan senang hati menerima segala saran dan kritik yang berguna untuk perbaikan skripsi ini. Skripsi ini tentunya tidak akan berjalan sebagaimana mestinya tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, akhirnya dengan segala kerendahan hati tidak lupa penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sangat besar kepada:

1. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, S.E, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Bapak Drs. H. Budi Nurhardjo, M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Chairul Soleh, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian memberikan segenap waktu, pemikiran, bimbingan, semangat dan juga atas kemudahan-kemudahan serta doa yang diberikan sehingga terselesaikannya skripsi ini.
4. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
5. Kedua orangtuaku Buya H. Misno A. Lathif dan Ummi Hj. Sunarsih terimakasih telah menjadi orang tua luar biasa yang dengan ikhlas selalu membantu baik moril maupun materiil, selalu memberikan doa terbaik, mendidik, dan memberikan kasih sayang tanpa henti untuk ananda.

6. Kakak Aminullah Yasien, Ning Zahratul Mauludiyah, dan Ning Nurlaili Izzaty yang selalu memberikan semangat dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Sahabat-Sahabatku Yusniar Adelia Ningrum “Mucii”, Cinthia Valentina Iswahyudi “Cint”, Dita Kusumawati “Wati”, Eko Prasetyo Tamyizi, M. Rizki Andriawan “Em”, Andy Fajar Balda, Waridad Umair, Firryan Fadillah, Jaka Gumelar Pratama terimakasih atas dukungan moril, doa, serta semangat yang telah kalian berikan.
8. Teman-Teman Manajemen D Fakultas Ekonomi angkatan 2010, terimakasih untuk doa dan bantuannya selama ini. Setelah ini kita sama-sama memulai hidup yang sesungguhnya. Semoga sukses, dan teruslah berjuang!
9. Pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kesalahan dari pihak pribadi. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 20 Januari 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Persepsi	6
2.1.2 Motivasi Kerja	7
2.1.3 Budaya Organisas	9
2.1.4 Loyalitas Kerja.....	12

2.1.5 Prestasi Kerja	15
2.1.6 Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja	20
2.1.7 Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja	21
2.1.8 Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	21
2.1.9 Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja.....	22
2.1.10 Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja	23
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Konseptual.....	26
2.4 Hipotesis.....	27
BAB 3. METODE PENELITIAN	29
3.1 Rancangan Penelitian	29
3.2 Populasi dan Sampel.....	29
3.2.1 Populasi.....	29
3.2.2 Sampel	30
3.3 Jenis Data dan Sumber Data	31
3.3.1 Jenis Data	31
3.3.2 Sumber Data	31
3.4 Metode Pengumpulan Data	31
3.4.1 Kuesioner	31
3.4.2 Studi Pustaka	32
3.5 Identifikasi Variabel.....	32
3.6 Identifikasi, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran.....	32

3.6.1 Definisi Operasional Variabel	32
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel	38
3.7 Metode Analisis Data	38
3.7.1 Uji Validitas Data	38
3.7.2 Uji Reabilitas	39
3.7.3 Uji Analisis Jalur	40
3.7.4 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.7.5 Uji Hipotesis	43
3.7.6 <i>Trimming Theory</i>	44
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	46
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Gambaran Umum Koperasi Tarutama Nusantara	48
4.1.1 Sejarah Singkat Koperasi Tarutama Nusantara	48
4.1.2 Visi dan Misi Koperasi Tarutama Nusantara.....	48
4.1.3 Kegiatan Usaha Koperasi Tarutama Nusantara	49
4.1.4 Lokasi Usaha Koperasi Tarutama Nusantara.....	50
4.1.5 Struktur Organisasi Koperasi Tarutama Nusantara	51
4.1.4 Ketenagakerjaan	54
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	54
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
4.3 Analisis Deskripsi Variabel	57
4.3.1 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	57
4.3.2 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	61

4.3.1 Deskripsi Variabel Loyalitas Kerja.....	66
4.3.1 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja	70
4.4 Uji Instrumen	74
4.4.1 Uji Validitas	74
4.4.2 Uji Reliabilitas	76
4.4.3 Uji Normalitas	77
4.4.4 Uji Asumsi Klasik	77
4.5 Analisis Jalur	81
4.5.1 Perhitungan Koefisien Jalur	84
4.6 Pembahasan.....	85
4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja.....	85
4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja	86
4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja	87
4.6.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja.....	88
4.6.5 Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja	89
4.7 Keterbatasan Penelitian	119
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	90
5.1 Kesimpulan	90
5.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja.....	57
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi.....	61
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Loyalitas Kerja	66
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja.....	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	77
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	77
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	79
Tabel 4.12 Hasil Analisis Jalur	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	27
Gambar 3.1 Kerangka konseptual Model Path Analysis	40
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	46
Gambar 4.1 Striktur Organisasi Koperasi Tarutama Nusantara.....	51
Gambar 4.2 Kategorisasi Nilai Variabel Motivasi Kerja	60
Gambar 4.3 Kategorisasi Nilai Variabel Budaya Organisasi	65
Gambar 4.4 Kategorisasi Nilai Variabel Loyalitas Kerja	69
Gambar 4.5 Kategorisasi Nilai Variabel Prestasi Kerja	74
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 1	78
Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 2	79
Gambar 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1	80
Gambar 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2	81
Gambar 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	121
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden	127
Lampiran 3 Hasil Distribusi Frekuensi	131
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas	140
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas	144
Lampiran 6. Hasil Uji Normalitss	146
Lampiran 7. Hasil Analisis Jalur $X \rightarrow Z$	147
Lampiran 8. Hasil Analisis Jalur $X \rightarrow Y$	152
Lampiran 9. . Hasil Analisis Jalur $Z \rightarrow Y$	156
Lampiran 9. Hasil Distribusi Frekuensi	159

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini era globalisasi mulai menunjukkan dampaknya, salah satunya terlihat pada pola konsumsi masyarakat yang meningkat setiap tahunnya. Di Indonesia pun mulai terlihat dimana perilaku konsumtif terhadap barang dan jasa tumbuh dan berkembang sebagai akibat dari lajunya perkembangan globalisasi. Hal ini terlihat dari semakin menjamurnya pusat perbelanjaan, industri mode, permintaan untuk barang-barang elektronik yang canggih seperti gadget semakin meningkat dan masih banyak permintaan-permintaan lainnya (http://walangjurnal.wordpress.com/tag/konsumsi/#_ftn10, diakses pada 15 Juli 2014). Karena semakin mudah diaksesnya informasi-informasi dan juga pengetahuan umum penting lainnya, tentu masyarakat juga semakin selektif dalam memilih produk-produk yang dihasilkan oleh perusahaan-perusahaan baik penghasil barang maupun jasa, oleh karena itu perusahaan harus mampu menunjukkan keunggulan produk-produknya agar lebih bisa bersaing dalam persaingan yang begitu ketat. Setiap keunggulan dan kelemahan produk maupun perusahaan harus diperhatikan dengan baik. Keunggulan-keunggulan yang dimiliki harus dipertahankan, diperbaharui dan ditingkatkan secara terus-menerus sedangkan untuk kelemahannya wajib untuk diperbaiki ataupun dihilangkan. Hal ini perlu dilakukan agar proses pencapaian tujuan perusahaan yang ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tentunya tidak hanya dipengaruhi oleh berapa besar dana, teknologi, maupun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh perusahaan, tetapi terdapat hal yang paling menentukan untuk menyatukan faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan, yaitu faktor sumber daya manusia dimana dalam hal ini yang dimaksudkan adalah karyawan. Karena karyawan inilah yang nantinya menggerakkan seluruh faktor-faktor sumber daya lainnya yang dimiliki perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan.

Hal yang harus dilakukan agar perusahaan dapat menciptakan maupun mempertahankan keunggulan-keunggulan itu adalah bagaimana perusahaan melalui manajemennya dapat memanfaatkan karyawan yang dimiliki secara efektif dan efisien. Efektif dan efisiennya perusahaan dapat dilihat dari prestasi kerja karyawannya.

Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember merupakan koperasi yang bergerak dalam bidang usaha Tembakau Bawah Naungan (TBN). Dimana Tembakau Bawah Naungan (TBN) mempunyai ciri dan keunggulan komperatif, prospek yang mantap, membutuhkan modal yang besar, dan teknologi yang maju dan inovatif. Dalam pemasarannya, Tembakau Bawah Naungan (TBN) Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember telah dipasarkan hingga ke Eropa, Amerika bahkan Afrika. Supaya tetap dapat mencapai tujuan perusahaan yang salah satunya adalah mempertahankan kualitas produksi dan pemasarannya, Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawannya dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Untuk mendorong karyawan supaya dapat mengembangkan, meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang optimal, Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember harus bisa memotivasi karyawannya sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif pada perusahaan. Untuk memberikan hasil yang lebih baik lagi, perusahaan harus bisa membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dan memberikan hasil yang lebih baik lagi untuk perusahaan. dengan menciptakan budaya organisasi yang positif pun dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih baik dan optimal dalam proses mencapai tujuan perusahaan.

Persepsi karyawan tentang motivasi kerja, budaya organisasi dan prestasi kerja akan berdampak pada pekerjaan karyawan. Hal ini dikarenakan persepsi seseorang akan mempengaruhi perilaku yang muncul (Robbins, 2001:124). Ketika karyawan merasa termotivasi, merasakan budaya organisasi yang nyaman dan

memiliki loyalitas dalam bekerja, sehingga akan muncul perilaku yang baik pula dalam diri karyawan.

Sujuk dalam Ermayanti dan Thoyib (2001:3), mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja menurut As'ad (2004:45) adalah motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja. Sedangkan menurut MC Clleland dalam Hasibuan (2002:162) pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja yaitu motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Budaya organisasi berkaitan dengan iklim atau atmosfer emosional dan psikologis yang terjadi pada perusahaan, dimana hal-hal tersebut mencakup pada karyawan perusahaan itu sendiri, yaitu melalui semangat kerja, sikap, dan tingkat produktivitasnya. Rivai (2004) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang menjadi pedoman perilaku sehari-hari, bagaimana harus bekerja dalam suatu lingkungan organisasi dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kotter dan Heskett dalam Pratiwi (2012:48) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja.

Loyalitas karyawan berkaitan dengan partisipasi karyawannya. Semakin tinggi partisipasi karyawan, maka akan semakin tinggi kecenderungan para karyawan untuk menunjukkan loyalitas, dan pada gilirannya akan menghasilkan kohesi kelompok, yang lebih lanjut kohesi kelompok ini akan mengakibatkan para karyawan tetap setia tinggal sebagai anggota organisasi (Muafi, 2000) sedangkan menurut Reichheld dalam Utomo (2002:9) semakin tinggi loyalitas para karyawan

di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi

Untuk menciptakan prestasi kerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi, dan budaya organisasi yang positif pada perusahaan guna menghasilkan prestasi kerja melalui loyalitas kerja para karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Reffiani menyatakan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Imam Nurmatin juga menyatakan bahwa motivasi kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Sebagai salah satu pengeksportir tembakau di Jember, Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember sudah seharusnya memiliki karyawan dengan prestasi kerja yang baik. Secara rata-rata prestasi kerja karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember sudah cukup baik. Akan tetapi masih ada sebagian karyawan yang motivasi kerjanya masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari masih seringnya karyawan yang absen maupun telat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang motivasi kerjanya rendah, yang mana hal ini dapat menyebabkan terganggunya kerja sama tim dalam proses mencapai tujuan perusahaan. sementara yang menjadi harapan perusahaan adalah kinerja karyawan yang meningkat secara stabil atau bahkan lebih baik disetiap tahunnya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang masalah, maka perumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah persepsi karyawan tentang motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan Koperasi Tarutama Nusantara Jember?
- b. Apakah persepsi karyawan tentang budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan Koperasi Tarutama Nusantara Jember?
- c. Apakah persepsi karyawan tentang motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Tarutama Nusantara Jember?
- d. Apakah persepsi karyawan tentang budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Tarutama Nusantara Jember?
- e. Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan Koperasi Tarutama Nusantara Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian yang dikemukakan dalam perumusan masalah, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai sebagai berikut:

- a. Membuktikan pengaruh persepsi karyawan tentang motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan Koperasi Tarutama Nusantara Jember.
- b. Membuktikan pengaruh persepsi karyawan tentang budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan Koperasi Tarutama Nusantara Jember.
- c. Membuktikan pengaruh persepsi karyawan tentang motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Tarutama Nusantara Jember.
- d. Membuktikan pengaruh persepsi karyawan tentang budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Tarutama Nusantara Jember.
- e. Membuktikan pengaruh loyalitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Tarutama Nusantara Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi peneliti, akademisi, dan perusahaan.

a. Bagi peneliti

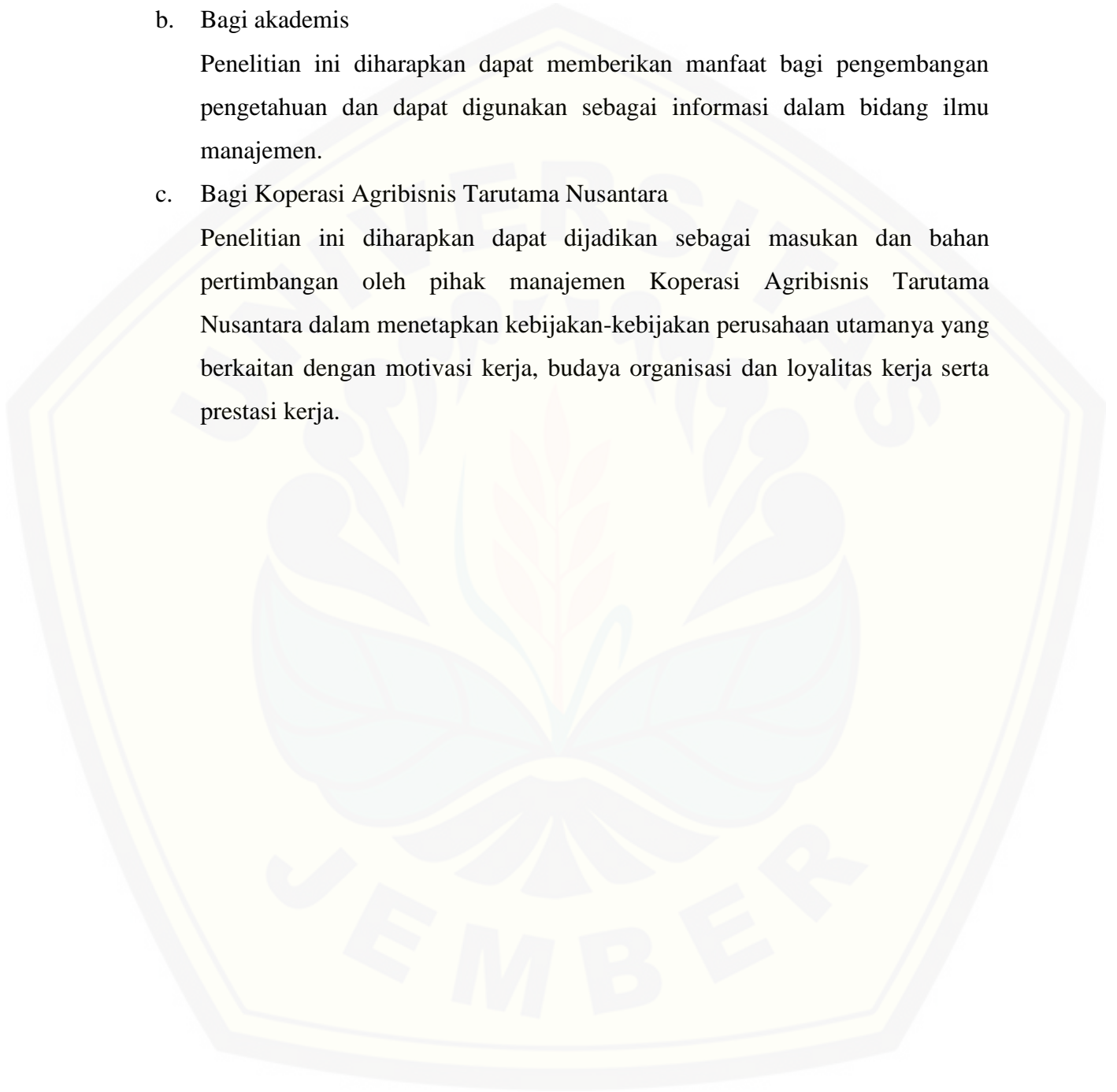
Penelitian ini sebagai sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan wawasan yang diperoleh penulis selama diperkuliahan.

b. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan pengetahuan dan dapat digunakan sebagai informasi dalam bidang ilmu manajemen.

c. Bagi Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan oleh pihak manajemen Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara dalam menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan utamanya yang berkaitan dengan motivasi kerja, budaya organisasi dan loyalitas kerja serta prestasi kerja.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Persepsi

Menurut Walgito (dalam Latif, 2013:6) persepsi merupakan proses yang didahului penginderaan, yaitu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat reseptornya. Individu kemudian melakukan pengorganisasian dan interpretasi terhadap stimulus yang diterima diindera tersebut, sehingga dapat disadari dan dimengerti. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Gibson dalam Latif, (2013:6) bahwa persepsi mencakup kognisi (pengetahuan). Persepsi mencakup penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus, dan penerjemahan atau penafsiran stimulus yang telah diorganisasi dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan sikap.

Robbins (2002:92) menyatakan bahwa persepsi adalah cara individu atau kelompok dalam memandang sesuatu. Persepsi seseorang terhadap suatu realitas akan mendasari perilaku seseorang. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi menurut Robbins adalah:

a. Pelaku persepsi

Bila seseorang individu memandang pada suatu target dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, penafsiran itu sarat dipengaruhi oleh karakteristik-karakteristik pribadi dari pelaku persepsi individual itu.

b. Target

Karakteristik-karakteristik dalam target yang akan diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Orang-orang yang keras suaranya lebih mungkin untuk diperhatikan dalam suatu kelompok daripada mereka yang pendiam.

c. Situasi

Adalah penting konteks dalam mana kita melihat objek-objek atau peristiwa-peristiwa. Unsur-unsur dalam lingkungan sekitar mempengaruhi persepsi-persepsi kita.

Jadi, berdasarkan penjelasan dan faktor-faktor yang disebutkan diatas, persepsi adalah proses mengorganisasikan, menafsirkan, dan memandang sesuatu yang kemudian mempengaruhi perilaku yang muncul pada individu.

2.1.2 Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere*, kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengerahkan daya dan potensi bawahan, agar bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2000:141).

Setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan, intrinsic dan extrinsic factor), yang pemunculannya sangat tergantung dari 15 kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian A. Maslow (Siagian, 2002: 149) membuat needs hierarchy theory untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu :

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan. Misalnya dalam hal sandang. Apabila tingkat kemampuan seseorang masih rendah, kebutuhan akan sandang akan dipuaskan sekedarnya saja. Jumlahnya terbatas dan mutunya pun belum mendapat perhatian utama karena kemampuan untuk itu memang masih terbatas. Akan tetapi bila kemampuan seseorang meningkat, pemuas akan kebutuhan sandang pun akan ditingkatkan, baik sisi jumlah maupun mutunya. Demikian pula dengan pangan,

seseorang dalam hal ini guru yang ekonominya masih rendah, kebutuhan pangan biasanya masih sangat sederhana. Akan tetapi jika kemampuan ekonominya meningkat, maka pemuas kebutuhan akan pangan pun akan meningkat. Hal serupa dengan kebutuhan akan papan/perumahan. Kemampuan ekonomi seseorang akan mendorongnya untuk memikirkan pemuas kebutuhan perumahan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sekaligus.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan pekerjaan seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk perasaan yaitu:

- 1) Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan demikian ia memiliki *sense of belonging* yang tinggi.
- 2) Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki *sense of importance*.
- 3) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering disebut *sense of accomplishment*. Tidak ada orang yang merasa senang apabila ia menemui kegagalan, sebaliknya, ia senang apabila ia menemui keberhasilan.
- 4) Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan sering disebut *sense of participation*. Kebutuhan ini sangat terasa dalam hal pengambilan keputusan

yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Sudah barang tentu bentuk dari partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberikan informasi, didorong memberikan saran.

d. *Kebutuhan akan Harga Diri (Esteem Needs)*

Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila prestise itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang,

maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu. Dalam kehidupan organisasi banyak fasilitas yang diperoleh seseorang dari organisasi untuk menunjukkan kedudukan statusnya dalam organisasi. Pengalaman menunjukkan bahwa baik dimasyarakat yang masih tradisional maupun di lingkungan masyarakat yang sudah maju, simbol – simbol status tersebut tetap mempunyai makna penting dalam kehidupan berorganisasi.

e. *Aktualisasi Diri (Self Actualization)*

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

Menurut Herzberg (Hasibuan, 2005: 108), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktorhigiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

Herzberg (Hasibuan, 2005: 108) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu :

- 1) Hal-hal yang mendorong pegawai/ karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggungjawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
- 2) Hal-hal yang mengecewakan pegawai/ karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lainnya.
- 3) Pegawai/ karyawan, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg (Hasibuan, 2005: 109) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

- 1) *Maintenance Factor*

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi lalu makan lagi dan seterusnya. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal yang masuk dalam kelompok *dissatisfiers* seperti gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, kendaraan dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya pegawai/ karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak pegawai/ karyawan yang keluar. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan. Menurut Herzberg *maintenance factors* bukanlah alat motivator melainkan keharusan yang harus diberikan oleh pimpinannya kepada mereka demi kesehatan dan kepuasan bawahannya.

2) *Motivation Factors*

Motivation Factors adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya. Hal tersebut merupakan kelompok *Satisfiers*, adapun yang masuk dalam kelompok *satisfiers* antara lain:

- a) Prestasi
- b) Pengakuan
- c) Pekerjaan itu sendiri
- d) Tanggungjawab
- e) Pengembangan potensi individu

Sujuk dalam Ermayanti (2001:3), mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Stoner dan Freeman dalam Suarli dan Bahtiar (2002:134) motivasi kerja adalah karakteristik psikologis pada aktifitas manusia untuk memberi kontribusi berupa tingkat komitmen seseorang termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu untuk mencapai keinginan perusahaan.

Sedangkan Siagian (2002:143) mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Sedangkan Gibson *et al.* (2006:185) mendefinisikan motivasi adalah “Kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku“. Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan .

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Seseorang memiliki suatu pekerjaan didasarkan pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Motivasi akan menjadi masalah apabila kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam keadaan ini, maka persepsi seseorang memegang peranan penting sebelum melaksanakan atau memilih pekerjaannya. Kondisi lingkungan juga memegang peranan penting dalam motivasi (Nursalam,2002), meliputi:

- a. Komunikasi
 - 1) Penghargaan terhadap usaha yang telah dilaksanakan.
 - 2) Pengetahuan tentang kegiatan organisasi.
 - 3) Rasa percaya diri berhubungan dengan manajemen organisasi.
- b. Potensial pertumbuhan
 - 1) Kesempatan untuk berkembang, karir, dan promosi.
 - 2) Dukungan untuk tumbuh dan berkembang: pelatihan, beasiswa untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan manajemen bagi karyawan yang dipromosikan.
- c. Kebijakan dalam mengakomodasi kebutuhan individu: jadwal, liburan, dan cuti sakit serta pembiayannya.
 - 1) Keamanan pekerjaan
 - 2) Loyalitas perusahaan
 - 3) Menghargai staf berdasarkan beragam latarbelakang
 - 4) Adil dan konsisten terhadap keputusan organisasi.
- d. Gaji/upah yang cukup untuk kebutuhan hidup

e. Kondisi kerja yang kondusif

Adapun ciri-ciri individu yang memiliki motivasi kerja menurut Arep dan Tanjung (2003:16) adalah:

- a. Bekerja sesuai standar, dimana pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.
- b. Senang dalam bekerja, yaitu sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat individu senang untuk mengerjakannya.
- c. Merasa berharga, dimana seseorang akan merasa dihargai, karena pekerjaannya itu benar-benar berharga bagi orang yang termotivasi.
- d. Bekerja keras, yaitu seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang individu tetapkan.
- e. Sedikit pengawasan, yaitu kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

Dalam pemberian motivasi semua perusahaan atau organisasi mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efektif, dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2005:94), yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan prestasi kerja pegawai.
3. Meningkatkan kedisiplinan pegawai dan mengurangi tingkat absensi pegawai.
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
5. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi dalam bekerja.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas.
7. Menggunakan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.3 Budaya Organisasi

Robbins (2002:246) menyatakan bahwa setiap organisasi mempunyai suatu budaya yang bergantung pada kekuatannya sehingga budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005:113), budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi.

Tika (2008) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai dan praktik yang dimiliki bersama diseluruh kelompok dalam suatu perusahaan, sekurang-kurangnya dalam manajemen senior.

Sutrisno (2010) mengatakan, bahwa penggunaan istilah budaya organisasi dengan mengacu pada budaya yang berlaku diperusahaan, karena pada umumnya perusahaan itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerjasama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerjasama tersendiri. Jadi, istilah budaya organisasi diartikan atau sinonim dengan budaya perusahaan.

Rivai (2004) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang menjadi pedoman perilaku sehari-hari, bagaimana harus bekerja dalam suatu lingkungan organisasi dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Sehingga berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, dimana setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku untuk mencapai tujuan organisasi.

Tika (2008) menyatakan bahwa unsur-unsur dalam budaya organisasi sebagai berikut:

a. Asumsi dasar

Berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

- b. Keyakinan yang dianut
- c. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi/perusahaan, filosofi perusahaan atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan.
- d. Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi
Budaya organisasi perlu diciptakan atau dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau perusahaan atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.
- e. Pedoman mengatasi masalah
Terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.
- f. Berbagi nilai
Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.
- g. Pewarisan
Asumsi dasar atau keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi/perusahaan tersebut.
- h. Penyesuaian
Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Sedangkan Rivai dan Sagala (2009:430) menyatakan bahwa fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
- b. Budaya memberikan identitas bagi budaya organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individu.

- d. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.
- e. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem nasional.

Yang menjadi indikator budaya organisasi menurut Luthans (2002:123) adalah :

1. Aturan perilaku yang diamati.
Ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.
2. Norma.
Ada standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam perusahaan menjadi “Jangan melakukan terlalu banyak, jangan terlalu sedikit”.
3. Nilai Dominan
Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Contoh kasusnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi tinggi.
4. Filosofi.
Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan.
5. Aturan.
Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendatang baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.
6. Iklim organisasi.
Ini merupakan keseluruhan “perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

2.1.4 Loyalitas Kerja

Loyalitas bisa diartikan suatu sikap patuh atau kesetiaan karyawan pada perusahaan. Apabila karyawan bekerja pada suatu perusahaan, dan perusahaan tersebut telah memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai dan diterima oleh

karyawannya, maka kesetiaan karyawan terhadap perusahaan akan semakin besar, sehingga timbulah dorongan yang menyebabkan karyawan bekerja menjadi lebih giat. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga dapat menimbulkan rasa tanggung jawab yang tinggi. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan maka pihak perusahaan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib seperti ini maka kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh karyawan.

Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld dalam Utomo (2002:9) semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Poerwopoespito (2004) menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito (2004), juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Dari definisi-definisi diatas dapat peneliti simpulkan bahwa loyalitas karyawan tercermin dari sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan

keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja, serta bawahan dalam menyelesaikan tugas, menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Aspek-Aspek Loyalitas

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto dalam Trianasari (2005) yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh karyawan adalah:

1. Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan perusahaan baik intern maupun ekstern

2. Tanggung jawab pada perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3. Kemauan untuk bekerja sama.

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4. Rasa Memiliki.

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggungjawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi.

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antar pribadi. Hubungan antar pribadi ini meliputi; hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan.

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hari. Sebagai indikatornya dapat dilihat dari; keunggulan karyawan dalam bekerja.

Menurut Nitisemito(2002:168) ada beberapa cara untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan, caranya dapat bersifat materi maupun non materi, seperti antara lain:

- a. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan.
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani.
- c. Sekali-kali perlu menciptakan suasana kerja yang santai yang dapat mengurangi beban kerja.
- d. Harga diri karyawan perlu mendapatkan perhatian.
- e. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
- f. Berikan kesempatan pada mereka yang berprestasi.
- g. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
- h. Usahakan para karyawan memiliki loyalitas dan keperdulian terhadap organisasi.
- i. Sekali-kali pada karyawan perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama.
- j. Pemberian intensif yang terarah dalam aturan yang jelas.
- k. Fasilitas kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja.

2.1.5 Prestasi Kerja

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan pegawai yang bersangkutan.

Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya.

Bagi perusahaan, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Perusahaan perlu untuk mengidentifikasi hal-hal tersebut dikarenakan tujuan dari perusahaan adalah salah satunya mencari keuntungan. Oleh karena itu diperlukan karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno(2011:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue dalam sutrisno(2011:150), mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Jadi prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Hasibuan (2007:94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Moh. As'ud prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/>, diakses pada 15 Juli 2014).

Berdasarkan beberapa definisi prestasi kerja diatas dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah kecakapan dan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikator prestasi kerja menurut Mulia (2000:99) adalah:

a. Kualitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.

b. Kuantitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja

c. Disiplin kerja

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

d. Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

e. Kerja sama

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Menurut Steer dalam Sutrisno(2011:151), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

a. Kemampuan, peringai, dan minat seorang pekerja

b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan pekerja

c. Tingkat Motivasi Kerja

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga faktor tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi perusahaan secara keseluruhan. Byar dan Rue dalam Sutrisno(2011:151), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor yang dimaksud adalah:

- a. *Effort*, yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas
- c. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

- 1) Kondisi Fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Supervisi
- 7) Desain Organisasi
- 8) Pelatihan
- 9) Keberuntungan

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. Me Cormick dan Tiffin dalam Sutrisno(2011:152),mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial.

Untuk mengukur perilaku sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah:

- a. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan,

b. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

c. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

d. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

e. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Adapun kegunaan dari penilaian bidang prestasi kunci tersebut adalah untuk membantu personalia dalam memperbaiki keputusan-keputusan dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Adapun rincian dari penilaian bidang prestasi kunci tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka.

2. Penyesuaian-Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan-Keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan-Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi kerja mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti

6. Penyimpangan-Penyimpangan Proses *Staffing*

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia

7. Ketidak-akuratan Informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Akibatnya keputusan-keputusan yang diambil menjadi tidak tepat.

8. Kesalahan-Kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10. Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

2.1.6 Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Hasibuan (2005:143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Di sini terlihat bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja, mereka akan menciptakan kegairahan kerja karena mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Hal ini mendukung pendapat dari Siswanto dalam Trianasari (2005) tentang aspek-aspek loyalitas kerja, dimana aspek-aspek itu antara lain: taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, mau bekerja sama, rasa memiliki, dan hubungan antar pribadi. Sehingga, karyawan yang termotivasi memiliki kemauan untuk bekerja sama yang berakibat memiliki hubungan dengan hubungan antar pribadi yang harmonis, sehingga tercipta suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja seperti pendapat Poerwopoespito (2004), yang menjelaskan bahwa sikap karyawan yang loyal tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

2.1.7 Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja

Mitchell dan Lee(2001) mengemukakan budaya organisasi merupakan perekat yang dapat menyatukan suatu perusahaan agar dapat bersatu. Sedangkan budaya organisasi menurut Robbins (2003) adalah nilai bersama yang diyakini oleh anggota organisasi, didalamnya terdapat inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah organisasi, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem mbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi. Nilai-nilai budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk membangun dan meningkatkan kualitas secara berkelanjutan. Lingkungan yang kondusif terlihat dari suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, suasana yang menyenangkan terjadi karena baiknya hubungan antar pribadi

karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti teman kerja yang baik hal ini mendukung terciptanya loyalitas kerja karyawan.

2.1.8 Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Adapun pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja menurut As'ad (2004:45) adalah Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja. Sedangkan menurut MC Clleland dalam Hasibuan (2002:162) pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja yaitu motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Karyawan yang telah dimotivasi akan menunjukkan suatu sikap keinginan dan kesanggupan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik sehingga dapat dikatakan karyawan yang termotivasi produktivitasnya meningkat. Jika produktivitas meningkat maka prestasi kerja karyawan juga meningkat. Dan jika prestasi kerja karyawan meningkat, maka aktivitas di perusahaan berjalan lancar sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.9 Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Kotter dan Heskett dalam Pratiwi (2012:48) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan

kebijakan yang diambil. Dalam hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana budaya itu dapat dikelola oleh organisasi. Karyawan secara konstan dikelilingi oleh budaya organisasi. Budaya Organisasi membentuk latar belakang yang berkaitan dengan lingkungan, kondisi kerja, sikap, perilaku, serta persepsi karyawan pada organisasi tempat mereka bekerja. Behavior atau perilaku merupakan bagian dari budaya yang berkaitan dengan kinerja sebab dengan berperilaku seseorang akan dapat memperoleh yang diinginkan dan diharapkan.

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa budaya perusahaan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan penerapan strategi perusahaan. Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam perusahaan akan mempengaruhi perilaku karyawan yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja karyawan. Berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda dalam bentuk perilakunya. Dalam organisasi, implementasi budaya dirupakan dalam bentuk perilaku, artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan.

2.1.10 Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Reichheld dalam Utomo (2002:9) semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Loyalitas merupakan suatu proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada perusahaannya. Hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Keinginan seseorang untuk berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalan, tetapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengetahuan, kemampuan yang dimiliki dan motivasi yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan tidak akan berpengaruh besar pada kinerja karyawan apabila karyawan tersebut tidak

memiliki sikap loyal dan rasa memiliki kepada perusahaan, prestasi kerja yang baik merupakan salah satu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai gambaran penelitian berikutnya, meskipun ada perbedaan subyek, obyek, variabel penelitian dan indikator yang diteliti.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Reffiani (2009)	Budaya Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3), Pengendalian Sikap Individu (<i>Locus of Control</i>) (Y_1), dan Prestasi Kerja (Y_2)	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil yang diolah didapatkan R^2 sebesar 0.429. hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas, yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja sebesar 42.9% dan sisanya sebesar 57.1% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.
Imran Nurmatin (2005)	Loyalitas kerja karyawan (X), dan prestasi kerja karyawan (Y)	Regresi Linier	Loyalitas kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
Mariami, Ita (2011)	Motivasi kerja (X_1), pengembangan karir (X_2),	Analisis Path	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pengembangan karir berpengaruh secara tidak

Lanjutan tabel

Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Loyalitas kerja (Y), Kepuasan Kerja (Z)		langsung terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja.
Malik Alfian (2014)	Budaya Organisasi (X ₁), Loyalitas Kerja (X ₂), dan Intensi Turnover (Y)	Analisis Regresi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi turnover, begitu juga loyalitas kerja terhadap intensi turnover.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

Reffiani dalam penelitiannya mendapatkan kesimpulan bahwa dalam penelitiannya ini, budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan yang tidak diinteraksikan maupun yang diinteraksikan dengan variabel pemoderasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan mengabaikan variabel moderasi, maka motivasi kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi prestasi kerja, sedangkan dengan menggunakan variabel moderasi, maka sikap pengendalian individu merupakan variabel yang dominan mempengaruhi prestasi kerja pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.

Imran Nurmatin dalam penelitiannya mendapatkan kesimpulan bahwa bahwa tingkat loyalitas karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. cukup tinggi hal ini dapat dilihat dari rata-rata tanggapan responden yang menyatakan setuju, yaitu sebesar 98.9% sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1.1%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. adalah tinggi. Secara garis besar dari tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa tingkat prestasi kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. cukup baik. Melalui perhitungan Rank Spearman, telah didapat hasil $r_s = 0.55$ yang berarti ternyata loyalitas karyawan mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan prestasi kerja, sedangkan melalui perhitungan koefisien determinasi, didapat (Kd) sebesar 30.25% maka dinyatakan bahwa loyalitas berpengaruh besar terhadap prestasi kerja karyawan, karena sisa sebanyak 69.75 dipengaruhi oleh variabel lain, dalam uji hipotesis dengan menggunakan tabel distribusi t pada lampiran dengan $dk = (n-2) = 28$ dan $\hat{I}_{\pm} =$

0.05 didapat nilai t tabel = 1.701. yang berarti t hitung $>$ t tabel ($3.505 > 1.701$). ini berarti bahwa taraf signifikan sebesar 5% dan $dk = 28$ berdasarkan analisis diatas maka hipotesis yang dapat diterimasehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi loyalitas maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan

Ita Mariami dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan pengembangan karir berpengaruh secara tidak langsung terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja.

Malik Alfian dalam penelitiannya terdapat hubungan yang sangat signifikan antara budaya organisasi dan loyalitas kerja terhadap intensi turn over dengan $F = 80.022$, $R^2 = 0.302$, dan $p = 0.000$, kemudian dari hasil analisis regresi bertahap didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan intensi turnover dengan $\beta = 0.811$, $t = 12.231$, dan $p = 0.000$. Kemudian pada loyalitas kerja dengan intensi turnover memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan $\beta = 0.177$, $t = 2.674$, dan $p = 0.009$. Sumbangan efektif yang diberikan variabel budaya organisasi dan loyalitas kerja sebesar 30.2 persen. Hal ini membuktikan bahwa pembentukan budaya organisasi pada PT. Cipaganti Heavy Equipment sangat mempengaruhi intensi turnover, begitu pula loyalitas kerja yang terbentuk pada setiap 71 karyawan juga turut mempengaruhi intensi turnover yang terjadi pada perusahaan ini. Dengan demikian masih ada 60.8 persen faktor lain yang mempengaruhi intensi turnover antara lain usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah konsep pikir yang dianut dalam penelitian yang didasarkan pada hasil-hasil penelitian terdahulu dan konsep teori yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Kerangka konseptual juga bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam menguraikan pokok-pokok permasalahan yang akan diteliti.

- a. Hasibuan (2005:143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama,

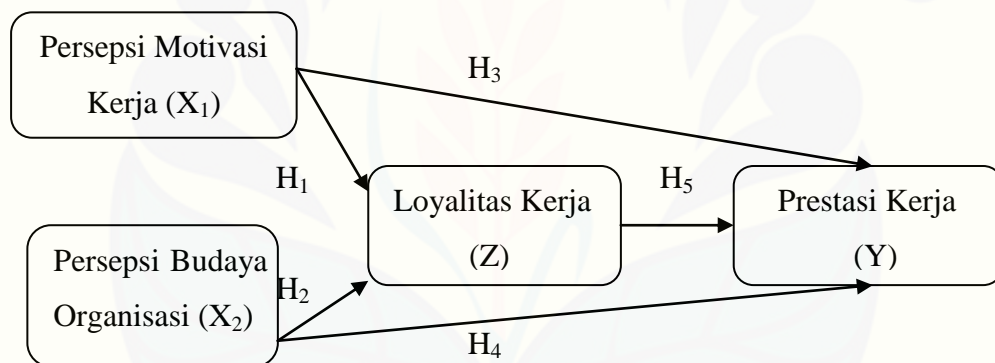
bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Adapun salah satu tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2005:94) yaitu meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi dalam bekerja. Dimana sikap loyalitas yang disebutkan oleh Poerwopoespito (2004) yaitu karyawan mau mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, bertanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti (2012) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

- b. Menurut Kotter dan Heskett (dalam Lako, 2004) dikatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan berdampak positif bagi terbentuknya kinerja sebuah organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Namun demikian sebuah budaya organisasi yang kuat akan tetap terjaga apabila masing-masing anggota organisasinya tetap konsekuen dengan loyalitas dan komitmennya terhadap organisasi. Malik Alfian (2014) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara budaya organisasi terhadap loyalitas kerja.
- c. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja menurut As'ad (2004:45) adalah Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja. Sedangkan menurut MC Cilleland dalam Hasibuan (2002:162) pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja yaitu motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Reffiani (2009) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, begitu pula hasil yang didapatkan dari penelitian yang dilakukan Nurmatin (2005)
- d. Menurut Kotter dan Heskett dalam Pratiwi (2012:48) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja. Buaday organisasi yang dikelola dengan baik dalam

perusahaan akan memengaruhi perilaku karyawan yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Reffiani (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja,

- e. Poerwopoespito (2004) menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan Nurmatin (2005) mendapatkan hasil bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan studi empiris sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kerangka konseptual penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Merumuskan hipotesis berarti membentuk proposisi yang sesuai dengan kemungkinan-kemungkinannya serta tingkat-tingkat kebenarannya.

2.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Hasibuan (2005:143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Adapun salah satu tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2005:94) yaitu meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi dalam bekerja. Dimana sikap

loyalitas yang disebutkan oleh Poerwopoespito (2004) yaitu karyawan mau mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, bertanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti (2012) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Berdasarkan teori dan studi empiris sebelumnya, maka diajukan hipotesis 1 sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H_1): Persepsi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember.

2.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja

Menurut Kotter dan Heskett (dalam Lako, 2004) dikatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan berdampak positif bagi terbentuknya kinerja sebuah organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Namun demikian sebuah budaya organisasi yang kuat akan tetap terjaga apabila masing-masing anggota organisasinya tetap konsekuen dengan loyalitas dan komitmennya terhadap organisasi. Malik Alfian (2014) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara budaya organisasi terhadap loyalitas kerja. Berdasarkan teori dan studi empiris sebelumnya, maka diajukan hipotesis 2 sebagai berikut:

Hipotesis 2 (H_2): Persepsi budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Koperasi Agribisnis Tarutaman Nusantara.

2.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja menurut As'ad (2004:45) adalah Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja. Sedangkan menurut MC Clleland dalam Hasibuan (2002:162) pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja yaitu motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Reffiani (2009) menyatakan bahwa

motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, begitu pula hasil yang didapatkan dari penelitian yang dilakukan Nurmatin (2005). Berdasarkan teori dan studi empiris sebelumnya, maka diajukan diajukan hipotesis 3 sebagai berikut:

Hipotesis 3 (H_3): Persepsi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember.

2.4.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Kotter dan Heskett dalam Pratiwi (2012:48) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja. Budaya organisasi yang dikelola dengan baik dalam perusahaan akan memengaruhi perilaku karyawan yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Reffiani (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan teori dan studi empiris sebelumnya, maka diajukan diajukan hipotesis 4 sebagai berikut:

Hipotesis 4 (H_4) : Persepsi budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember.

2.4.5 Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja

Poerwopoespito (2004) menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan Nurmatin (2005) mendapatkan hasil bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan teori dan studi empiris sebelumnya, maka diajukan diajukan hipotesis 5 sebagai berikut:

a. Hipotesis 5 (H_5) : Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yakni kausalitas menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Ghozali, 2004). Jenis penelitian ini dipilih mengingat tujuan yang hendak dicapai mencakup usaha-usaha untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh yang terjadi antar kuisisioner sebagai alat pengumpul data primer.

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan Masri dan Sofyan (2004:256).

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember. Penelitian ini juga akan menyajikan pengaruh antara variabel independen yaitu motivasi kerja, loyalitas kerja, dan budaya organisasi terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja secara parsial maupun simultan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2013:80). Jadi populasi bukan hanya orang tapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara yang berjumlah 155 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Karena jumlah populasi pada Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara lebih dari 100, yaitu 155 orang. Penelitian ini menggunakan studi sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil, pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar, 2005:164), yaitu:

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

Dimana:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

a : Standar eror atau presentase kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, yaitu 10%. Adapun alasan diambilnya 10% untuk standar eror dikarenakan untuk menghindari kesalahan pengambilan sampel sehingga sampel yang didapat benar-benar mewakili karakteristik dari Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara.

dengan menggunakan rumus Slovin, maka nilai n adalah:

$$n = \frac{155}{1 + 155(0,1)^2}$$

$$n = \frac{155}{2,55}$$

$$n = 60,78 \text{ dibulatkan menjadi } 61$$

Maka dari perhitungan diatas diperoleh jumlah sampel sebanyak 61 responden. 61 responden diambil dari karyawan tetap yang bekerja di Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara. Definisi karyawan tetap sendiri adalah sebagai berikut pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas

yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (full time) dalam pekerjaan tersebut (<http://www.ortax.org/ortax/?mod=forum&page=show&idtopik=46321>, diakses pada 13 Maret 2015) Pemilihan karyawan tetap didasarkan pada kesamaan dari segi hak, kewajiban, dan kebijakan yang diterima karyawan tetap berbeda dengan karyawan tidak tetap. Hal inilah yang mendasari pemilihan sampel dengan kriteria karyawan tetap dengan asumsi perlakuan sama dari Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika. Data kuantitatif berfungsi untuk mengetahui jumlah atau besaran dari sebuah objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini data kuantitatif berupa angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*).

3.3.2 Sumber Data

Berdasarkan sumber pengumpulannya, maka sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama (responden) yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik (Sekaran,2006:60).
- b. Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang telah ada, seperti artikel, internet, jurnal, dan dokumentasi perusahaan (Sekaran,2006:60).

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu metode penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.4.1 Kuesioner

Angket/kuesioner adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Suharsimi, 2006:151).

3.4.2 Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan menggunakan literatur-literatur yang berkaitan dan dapat menunjang penelitian ini.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Loyalitas Kerja dan Prestasi Kerja.

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2009:59), variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja yang diberi simbol (X_1) dan budaya organisasi yang diberi simbol (X_2).

b. Variabel Perantara (*Intervening Variable*)

Menurut Sarwono (2013:64), variabel intervening adalah variabel perantara yang secara kongkrit pengaruhnya tidak tampak, tetapi secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel. Variabel penghubung dalam penelitian ini diberi simbol Z, yaitu Loyalitas Kerja.

c. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2009:59), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja yang diberi simbol (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi operasional variabel

Definisi operasional variabel merupakan kesimpulan yang diambil oleh peneliti dari beberapa definisi dalam menjelaskan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Untuk memudahkan dalam pemahaman variabel tersebut harus diketahui indikator-indikator dari variabel yang digunakan. Indikator adalah kompetensi dasar secara spesifik yang dapat dijadikan untuk menilai ketercapaian hasil dan juga tolak ukur dari variabel yang akan digunakan sebagai penelitian. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel Motivasi Kerja(X_1)

Motivasi kerja di dalam penelitian ini yang dimaksudkan adalah bagaimana proses penyampain motivasi kerja dari Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara terhadap karyawannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja menurut Nursalam(2000), yaitu:

1) Komunikasi

Komunikasi adalah bagaimana cara manajer menciptakan hubungan dengan karyawannya. Komunikasi ini bisa berupa pujian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan, selalu menginfokan kegiatan-kegiatan organisasi. Dengan komunikasi, karyawan dapat merasa bahwa karyawan merupakan bagian dari perusahaan sehingga dapat menggerakkan karyawan untuk berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya.

2) Potensial Pertumbuhan

Potensial pertumbuhan adalah apa yang dirasakan oleh karyawan tentang kesempatan untuk berkembang, kepastian karir, dan promosi dalam perusahaan. Potensial pertumbuhan dalam perusahaan dapat terlihat dari adanya pelatihan, beasiswa untuk melanjutkan pendidikan, dan pelatihan

manajemen bagi karyawan yang dipromosikan. Dengan jelasnya potensial pertumbuhan hal ini dapat menciptakan kegairahan kerja sehingga karyawan akan mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya.

3) Kebijakan dalam mengakomodasi kebutuhan individu

Kebijakan dalam mengakomodasi kebutuhan individu adalah bagaimana loyalitas perusahaan terhadap karyawannya. Hal ini bisa berupa jadwal, liburan, cuti sakit serta pembiayannya. Ada juga hal lain seperti keamanan kerja. Apabila kebijakan dalam akomodasi individu dirasa cukup oleh karyawan maka karyawan akan tergerak untuk mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi sebesar-besarnya terhadap perusahaan.

4) Gaji dan insentif yang cukup

Pemberian gaji/upah yang dirasa cukup oleh karyawan dapat membangkitkan dan mengerahkan karyawan untuk memberikan kontribusi sebesar-besarnya terhadap perusahaan.

5) Kondisi kerja yang kondusif

Dengan kondusifnya kondisi kerja yang dirasakan karyawan, maka karyawan akan tergerak untuk berperilaku kerja berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya

b. Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Budaya organisasi di dalam penelitian ini bagaimana budaya organisasi di lingkungan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara yang dirasakan oleh karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi menurut Luthans (2002:123) adalah:

1) Aturan perilaku yang diamati.

Aturan perilaku yang diamati adalah ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku. apabila interaksi antar anggota organisasi yang dirasakan karyawan baik maka hal ini akan

memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya karna saling sinerginya antar karyawan satu sama lain.

2) Norma.

Norma di sini adalah ada standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam perusahaan menjadi “Jangan melakukan terlalu banyak, jangan terlalu sedikit”. Apabila norma ini diterapkan dan dirasakan oleh karyawan maka karyawan akan membagi rata pekerjaan bahkan akan saling membantu apabila ada karyawan lain yang mengalami kesulitan.

3) Nilai dominan

Nilai dominan disini adalah organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Contoh kasusnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi tinggi. Apabila nilai dominan yang diterapkan perusahaan dapat dirasakan karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan efisiensi tinggi, sedikit absen, dan memiliki kualitas produk yang tinggi, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

4) Filosofi.

Filosofi di sini yaitu terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan. Kebijakan yang dibentuk dapat dirasakan oleh karyawan dengan saling percaya terhadap sesama karyawan maupun atasan.

5) Aturan.

Aturan disini yaitu terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendatang baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang. Karyawan yang merasakan aturan yang buat perusahaan aan selalu berusaha mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai kelompok yang berkembang.

6) Iklim organisasi.

Ini merupakan keseluruhan “perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar. Dengan baiknya iklim organisasi yang dirasakan karyawan dapat membuat karyawan bekerja sama dengan baik.

c. Variabel Loyalitas Kerja (Z)

Loyalitas suatu sikap patuh atau kesetiaan karyawan pada perusahaan pada yaitu Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara. Adapun indikator loyalitas kerja menurut Siswanto dalam Trianasari (2005), adalah:

1) Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan perusahaan baik intern maupun ekstern.

2) Tanggung jawab pada perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3) Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4) Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggungjawab

terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5) Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antar pribadi. Hubungan antar pribadi ini meliputi; hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman

6) Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hari. Sebagai indikatornya dapat dilihat dari; keunggulan karyawan dalam bekerja.

d. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah kecakapan dan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikator prestasi kerja menurut Mulia (2000:99) adalah:

1) Kualitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2) Kuantitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja

3) Disiplin kerja

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4) Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5) Kerja sama

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2006:65). Untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian ini, responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap setiap pernyataan yang diberikan dalam kuesioner. Selanjutnya, dalam setiap pernyataan yang telah dibuat ditentukan nilainya sebagai berikut:

- a. Jawaban sangat setuju mempunyai bobot nilai 5
- b. Jawaban setuju mempunyai bobot nilai 4
- c. Jawaban cukup setuju mempunyai bobot nilai 3
- d. Jawaban tidak setuju mempunyai bobot nilai 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju mempunyai bobot nilai 1

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono(2013:121) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan seberapa jauh data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment*. Rumus yang digunakan korelasi *Pearson Product Moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

- r_{xy} : Koefisien korelasi
 X : Nilai indicator variabel
 Y : Nilai total variabel
 n : Jumlah data (responden sampel)

Setelah nilai r (koefisien korelasi) diperoleh, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan antara hasil nilai r yang terdapat pada tabel nilai kritis. Dengan dasar pengambilan keputusan:

- Jika hasil r positif, serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{table}}$, maka variabel tersebut valid.
- Jika r hasil positif, serta $r_{\text{hasil}} < r_{\text{table}}$, maka variabel tidak valid.

Suatu butir pernyataan dikatakan valid dapat juga dilihat dari nilai signifikannya apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan valid. Sedangkan jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013:121) uji reabilitas adalah uji yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas dapat dikatakan menunjukkan kekonsistenan dari suatu alat pengukuran didalam mengukur gejala yang sama. Makin kecil kesalahan pengukuran, makin *reliable* alat pengukur begitu pula sebaliknya. Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas metode *Alpha* yang digunakan dalam model *Cronbach*.

Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, suatu instrument dikatakan *reliable* apabila *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (Imam, 2005:42), dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Dimana:

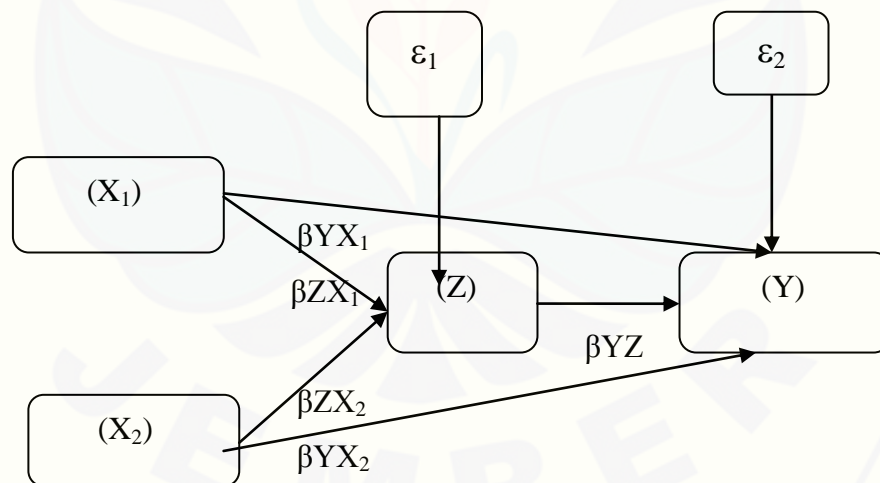
- α = koefisien realibilitas
 r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Setelah memperoleh nilai α (α), selanjutnya membandingkan nilai tersebut dengan angka kritis pada tabel *alpha*, yaitu tabel yang menunjukkan hubungan antara jumlah butir pertanyaan dengan reliabilitas instrumen.

3.7.3 Analisis Jalur

a) Menurut Menurut Sarwono (Dalam Safitri, 2013:30) Analisis jalur (*Path Analysis*) adalah bagian dari regresi yang digunakan untuk menganalisa hubungan kasual antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih variabel perantara. Untuk menganalisis hubungan kasual antar variabel dan menguji hipotesis penelitian secara matematis maka alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan software SPSS. Signifikan model tampak berdasarkan koefisien (β) yang signifikan terhadap jalur. Untuk penyelesaian analisis jalur maka perlu mengetahui adanya diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka konseptual Model Path Analysis

Keterangan :

β_{ZX_1} = koefesien jalur pengaruh langsung X_1 terhadap Z

β_{ZX_2} = koefesien jalur pengaruh langsung X_2 terhadap Z

β_{YX_1} = koefisien jalur pengaruh langsung X_1 terhadap Y

β_{YX_2} = koefisien jalur pengaruh langsung X_2 terhadap Y

β_{YZ} = koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

$\varepsilon_{1i}, \varepsilon_{2i}$ = Residual Variabel/Error

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural sebagai berikut:

$$Z = \beta_{ZX_1}X_1 + \beta_{ZX_2}X_2 + \varepsilon_1 \dots \dots \dots (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta_{YX_1}X_1 + \beta_{YX_2}X_2 + \beta_{YZ}Z + \varepsilon_2 \dots \dots \dots (\text{persamaan 2})$$

Dimana :

X_1 = motivasi kerja

X_2 = budaya organisasi

Z = loyalitas kerja

Y = prestasi kerja

$\varepsilon_{1i}, \varepsilon_{2i}$ = Residual Variabel/Error

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi perlu dilakukan pengujian dengan dasar asumsi klasik metode kuadran kecil (OLS/*Ordinary Least Square*) agar dapat memenuhi isyarat sebagai *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji autokorelasi, uji heteroskedastik, uji multikolinearitas dan uji normalitas.

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara variabel pengganggu pada periode t dengan variabel pengganggu pada periode $t-1$ atau periode sebelumnya, (Nugroho dalam Safitri, 2013:33). Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. (Safitri,

2013:33) Untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan *Durbin Watson Test* dengan kriteria sebagai berikut Gujarati (dalam Safitri, 2013:33):

1. Apabila DW berada diantara DU dan $4 - DU$.

H_0 diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi pada model tersebut.

2. Apabila DW berada diantara 0 dan DL atau $4 - DL$ dan 4.

H_0 ditolak, artinya terdapat autokorelasi pada model tersebut.

3. Apabila DW berada diantara DL dan DU atau $4 - DL$ dan $4 - DU$.

Uji hasilnya konklusif, sehingga tidak dapat ditentukan apakah terdapat autokorelasi atau tidak.

- b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Apabila varian dari suatu pengamatan kepengamatan lain tetap maka disebut homokedastik, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastik, Ghozali(dalam Safitri, 2013:33). Model regresi yang baik adalah yang homokedastik atau tidak terjadi heteroskedastik. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser (*Glejser Test*) atau uji Park (*Park Test*). Dalam penelitian ini uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji Glejser. Menurut Gujarati (dalam Safitri, 2013:34) pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (5%) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Atau apabila hasil regresi absolut terhadap seluruh variabel bebas mempunyai nilai t hitung yang tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (dalam Anna, 2014:35) ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan koreksi karena kehadiran heteroskedastik yaitu:

1. Melakukan transformasi dengan membagi model regresi asal dengan salah satu variabel independen yang digunakan dalam model tersebut.
2. Melakukan transformasi log.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (dalam Anna, 2014:36) uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent dimana model regresi yang baik tidak terjadi ortogonal. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam regresi adalah dengan menganalisis korelasi variabel-variabel independent. Model regresi yang bebas multikolinieritas adalah:

1. Mempunyai nilai $VIF < 5$.
2. Mempunyai angka toleransi < 1 .

d. Uji Normalitas

Ghozali (Dalam Anna, 2014:36) menyebutkan bahwa uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent dan dependent memiliki distrik normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui normal atau tidak maka dilakukan uji normalitas menurut Kolmogorov Smirnov satu arah dan analisis grafik Smirnov menggunakan tingkat kepercayaan 5%. Sebagai dasar pengujian keputusan normal atau tidak yaitu:

1. Jika signifikansi > 0.05 maka distribusi tidak normal.
2. Jika signifikansi < 0.05 maka distribusi normal.

Sedangkan analisis grafik menggunakan grafik histogram dan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distrik kumulatif dari distribusi normal dalam hal ini distribusi normal akan membantu garis lurus diagonal.

3.7.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan *Uji t*. Uji *t* digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh terhadap variable intervening (Z) dan variabel dependen (Y) secara individu dengan rumus sebagai berikut :

a) Menentukan kriteria pengujian hipotesis.

1. $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n = 0$ (Berarti variabel-variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel independen)
2. $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n \neq 0$ (Berarti variabel-variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel independen)

b) Menentukan *level of significant* 5%.

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$ atau *confidence interval* sebesar 95%.

c) Menentukan nilai t_{hitung} dengan menggunakan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{s_b}$$

Keterangan :

t_{hitung} = hasil t_{hitung}

b_i = koefisien regresi variabel X (b_1, b_2)

s_i = standart deviasi dari b_1 dan b_2

d) Kriteria pengujian

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa variabel bebas (X_1 dan X_2) tersebut berpengaruh secara parsial terhadap variabel intervening (Z) dan variabel dependen (Y).
2. Apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel bebas (X_1 dan X_2) tersebut tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel intervening (Z) dan variabel dependen (Y).

3.7.6 *Trimming Theory*

Menurut Ridwan (Dalam Anna, 2014:38) *Trimming Theory* adalah metode yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan

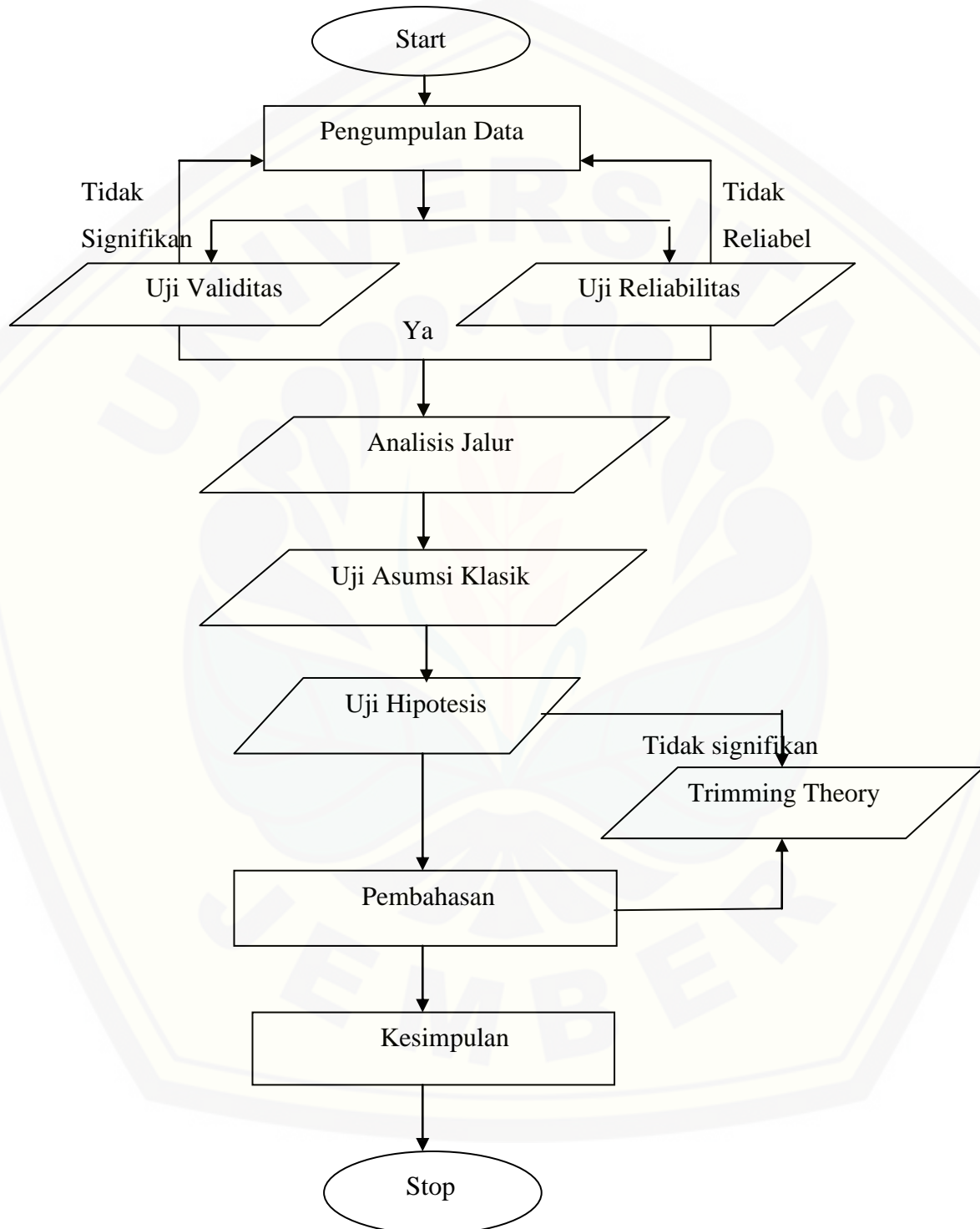
cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi trimming theory terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan. Walaupun ada satu, dua atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu mempertimbangkan model analisis jalur yang telah di hipotesiskan.

Cara menggunakan trimming theory yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Ridwan (Dalam Anna, 2014:38) berpendapat bahwa langkah-langkah pengujian analisis dengan menggunakan trimming theory adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan persamaan struktural.
- 2) Menghitung koefisien jalur yang di dasarkan pada koefisien regresi:
 - a. Membuat gambar diagram jalur secara lengkap.
 - b. Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
- 3) Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan).
- 4) Menghitung secara individual.
- 5) Menghitung kesesuaian antar model analisis jalur.
- 6) Merangkum ke dalam tabel.
- 7) Memaknai dan menyimpulkan.

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Alur pemecahan masalah dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

1. Start yaitu tahap persiapan atau tahap awal sebelum melakukan penelitian.
2. Tahap pengumpulan data, tahap ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada responden berupa pertanyaan maupun pernyataan tertulis. Kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian.
3. Data lalu di uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana keandalan instrument yang dipergunakan, apakah sudah sesuai atau tidak.
4. Data dianalisis menggunakan analisis jalur (Path Analysis) untuk mengetahui pengaruh langsung ataupun tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen.
5. Uji asumsi klasik. Setelah diuji analisis jalur, maka pengolahan data berikutnya yaitu uji asumsi klasik, diantaranya uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.
6. Uji hipotesis digunakan uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variable bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dibagi menjadi dua tahapan, yaitu:
 - a. Berdasarkan perhitungan uji t, jika terdapat jalur yang tidak signifikan maka harus melakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang menurut pengujian tidak signifikan (*Trimming Theory*).
 - b. Berdasarkan perhitungan uji t, jika jalur memang terbukti signifikan maka dapat dilakukan pengaruh langsung dan tidak langsung.
7. *Trimming theory*, yaitu suatu metode yang digunakan untuk memperbaiki suatu struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan.
8. Melakukan pembahasan dari hasil pengolahan data.
9. Menyimpulkan hasil penelitian.
10. Stop, yaitu akhir dari penelitian yang dilakukan..

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember

4.1.1 Sejarah Singkat Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember

Pada tanggal 13 April 1990 diawali dengan empat sekawan yaitu alm. Bpk. H. Achmad Ismail, H. Abdul Kahar Muzakir, Soejitno Chandra Hasan dan Alm. Heru Tisdamarna mempunyai semangat yang menggebu-gebu dengan rasa setia kawan yang tinggi serta adanya keinginan untuk bekerja sama secara gotong royong, juga mendapatkan dukungan yang spontan dari semua pihak, baik moril maupun materiil dan untuk mendapatkan arah yang jelas, maka empat sekawan sepakat untuk bekerja sama secara kooperatif dengan membentuk Koperasi sebagai wadahnya, serta menerapkan landasan-landasan koperasi, baik landasanidiil, landasanstruktural maupun landasan mental dalam bidang usaha Tembakau Bawah Naungan (TBN). Hal ini disebabkan Tembakau Bawah Naungan (TBN) mempunyai ciri dan keunggulan komperatif, prospek yang mantap, membutuhkan modal besar dan tehnologi yang maju/inovatif.

Setelah bekerja sama secara kooperatif dapat dibuktikan, bahwa daya cipta ada, dengan terealisasinya tanaman TBN menurut rencana, maka dilanjutkan langkah yang sangat prinsipiil, yaitu pada tanggal 28 Juli 1990 dibentuk Koperasi Agribisnis "TARUTAMA NUSANTARA" yang berbadan hukum, dengan No. H 6913/B.H/II/90 tgl 24 Desember 1999.

4.1.2 Kegiatan Usaha Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara

Kegiatan usaha pokok Koperasi AgribisnisTarutama Nusantara Jember adalah TBN (Tembakau Bawah Naungan). Tembakau ini memiliki ciri dan keunggulan koparatif sebagai berikut :

- a. Menghasilkan badan deklblad lebih tinggi dibanding dengan tembakau besuki NO (8:1) dengan produksi Ca. 1 ton/Ha.
- b. Pada karya penggunaan tenaga kerja 2,5 kali dibandingkan tembakau Besuki NO (15-20 orang/Ha).

- c. Ada teknologi inovatif dengan pemasangan waring/kelambu berdaya tembus sinar ca. 70%, pemakaian air curah (*sprinklerirrigation*) dan teknologi dibidang pengeringannya.
- d. Memerlukan modal operasional yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan tembakau tradisional (6:1).

Usaha pengembangan Koperasi Tarutama Nusantara Jember yang sudah dirintis, antara lain :

- a. Budidaya tanaman pisang, wijen, kumis kucing, tembakau whiteburley, lidah buaya, dan nangka.
- b. Industri pengolahan sale pisang, asam kunir, minyak wijen, dan aloevera.
- c. Pembibitan tanaman hortikultura (pisang, nangka, rambutan, dan durian).
- d. Usaha Simpan Pinjam Madani (USPM) yaitu merupakan unit usaha Koperasi

Agribisnis Tarutama Nusantara yang mandiri, didirikan pada tanggal 21 Juli 2000, dengan maksud berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya dan masyarakat sekitarnya. Koperasi Tarutama Nusantara bekerjasama hingga kini dengan :

- a. HellmeringKohne& Co Bremen (GmbH& Co, Bremen) dalam rangka pemasaran tembakau dan modal usaha.
- b. Balai-balai penelitian, antara lain dengan Balihorti, Balittas, Puslitbun dan Balitbang PTP Nusantara X Jember dan Disbun Jember.
- c. Perguruan – perguruan tinggi negeri maupun swasta di Jember dan sekitarnya.

4.1.3. Lokasi Usaha Koperasi Tarutama Nusantara

Penentuan lokasi usaha merupakan suatu masalah penting yang harus diperhatikan dan dipertimbangkan dengan tepat dan benar. Hal ini dikarenakan lokasi perusahaan dapat menunjang setiap aktivitas pengembangan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya sehingga dapat memberikan keuntungan tersendiri bagi koperasi ini.

a. Area Usaha

1) Area

Area TBN yang berada di wilayah Kab. Jember, Kecamatan Ajung, Sukorambi, dan Jenggawah.

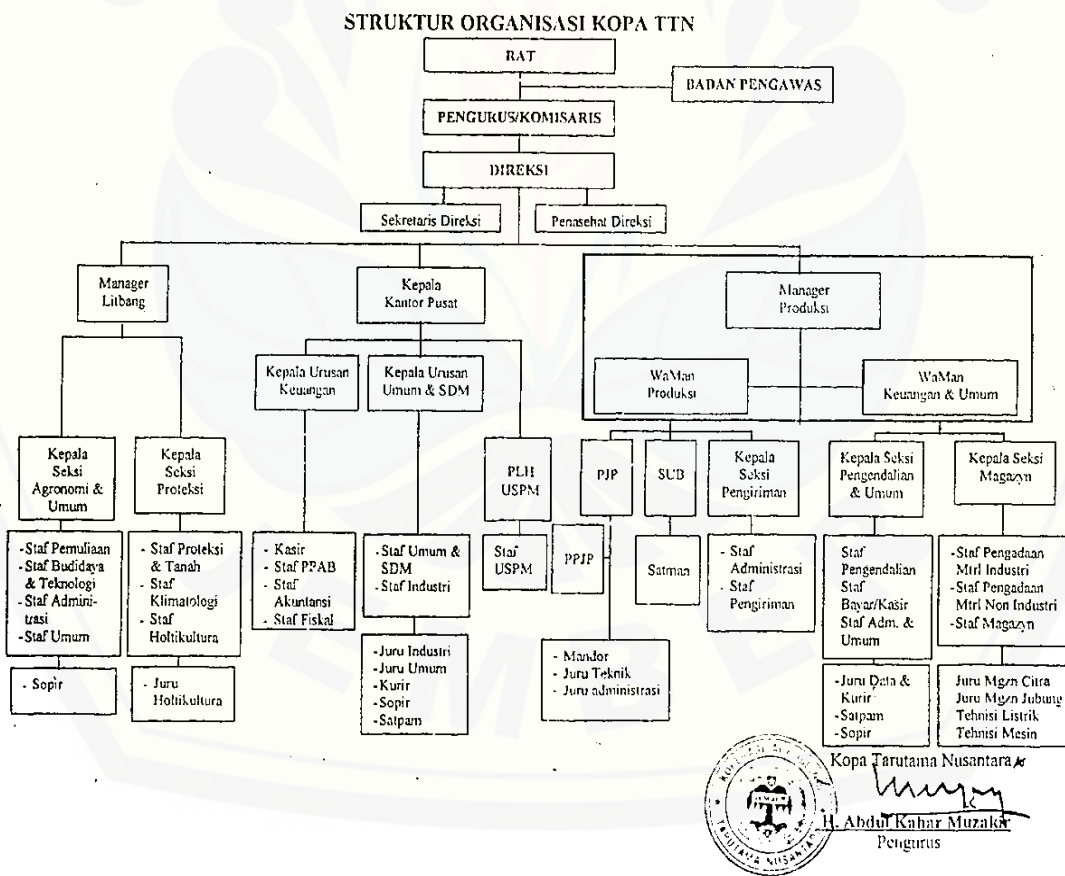
2) Lahan

Lahan untuk inti (*nucleus*) relatif sangat kecil, sedangkan lahan inti di perlukan untuk menunjang peningkatan plasma.

3) Pasar

Walaupun usaha TBN menguntungkan tetapi karena keterbatasan pasar, maka belum dapat dikembangkan lebih lanjut. Oleh karena itu perlu diusahakan diversifikasi usaha dari komoditas yang masih mempunyai peluang pasar.

4.1.5. Struktur Organisasi Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember



Gambar 4.1 Stuktur Organisasi Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara

Sumber : Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember, 2014

Untuk memperlancar kegiatan operasionalnya perlu adanya struktur organisasi yang tetap sesuai dengan kondisi perusahaan, Beberapa pembagian tugas dan tanggung jawab pada Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara adalah sebagai berikut :

a. Rapat Anggota

Rapat anggota merupakan kekuasaan tertinggi dalam koperasi dimana tiap anggota berhak atas satu suara. Yang berhak atas satu suara adalah para anggota yang tergabung dalam Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara.

b. Manajer Litbang

Membantu secara aktif direktur produksi dalam menyusun, melaksanakan dan mengawasi serta mengamankan kebijaksanaan direktur utama dalam pengamatan dan pengembangan budidaya tembakau dan non tembakau .Selain tugas manajer litbang juga bertugas menyusun rencana kerja dan anggaran biaya mengenai pengamatan dan pengembangan budidaya tembakau atau non tembakau serta pemantauan pelaksanaannya. Disini manajer litbang membawahi antara lain :

1) Staf Junior Administrasi dan Umum

Membantu manajer litbang dalam administrasi keuangan dan umum serta administrasi pengendalian biaya Litbang serta bertanggungjawab kepada manajer litbang.

2) Staf Junior Hortikultura

Membantu manajer produksi dalam menangani usaha non tembakau serta pembibitan hortikultura dan bertanggungjawab kepada litbang.

3) Manajer Produksi

Manajer produksi dalam Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara bertugas menyelenggarakan pembukuan atau administrasi keuangan perusahaan secara tertib dan benar berdasarkan pedoman atau prinsip akuntansi yang ditetapkan, membantu bendahara / direktur utama dan keuangan dalam rangka pengelolaan penerimaan dan pengeluaran perusahaan/koperasi, membantu direktur utama dan keuangan dalam pengelolaan umum / SDM dan penyelenggaraan administrasinya,

membantu bendahara / direktur utama dan keuangan dalam menyusun anggaran pendapatan dan belanja koperasi / perusahaan dan membuat laporan keuangan secara periodik, bulanan / triwulan / tahunan.

Manajer produksi membawahi antara lain:

a) Staf urusan produksi

Membantu dan bertanggungjawab kepada direktur produksi untuk melaksanakan pemantauan pekerjaan di lapangan (bedengan sampai dengan pengeringan) dan di pengolahan TBN serta kelancaran pelaksanaan ekspor.

b) Staf ekspor

Membantu kepala urusan produksi dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan ekspor dan bertanggungjawab kepada kepala urusan produksi.

c) Staf penanggungjawab pengolahan

Membantu kepala urusan produksi dalam pelaksanaan pengendalian mutu setiap tahap pekerjaan produksi dan melakukan pengawasan pelaksanaan ISO serta bertanggungjawab kepada kepala urusan.

d) Sub/Subman

Melaksanakan tugas dalam mengelola dan membina pelaksanaan pekerjaan kerjanya untuk pencapaian.

c. Manajer Keuangan dan Umum

Manajer keuangan dan umum membawahi antara lain :

1) Kepala seksi pengendalian

Membantu wakil manajer keuangan dan umum dalam melaksanakan pengendalian keuangan dalam upaya efisiensi dan tepat guna sesuai dengan batasan anggaran yang telah ditetapkan.

2) Melaksanakan pencatatan dan pengiriman uang kas dalam buku kasir berdasarkan bukti kas/bank sebagaimana prosedur yang berlaku.

d. Kepala Kantor Pengurus

Membantu dan bertanggungjawab kepada kepala kantor pusat dalam urusan akuntansi, pajak, melaksanakan penerimaan dan pengeluaran keuangan, serta penyelenggaraan tata usaha keuangan kantor pusat.

Kepala kantor pengurus memiliki anggota antara lain :

1) Staf keuangan

Membantu kaur keuangan dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan akuntansi keuangan dan bertanggung jawab kepada kaur keuangan.

2) Staf pajak

Membantu kaur keuangan dan akuntansi dalam melaksanakan tugas yang berhubungan dengan perpajakan dan bertanggungjawab kepada kaur keuangan dan akuntansi.

3) Kepala urusan umum dan SDM

Membantu dan bertanggungjawab kepada kepala kantor pusat terhadap hal-hal yang bersifat umum dan pengelolaan SDM yang ada di lingkungan koperasi TTN.

e. Wakil Manajemen

Manajemen Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara menunjuk Direktur Umum & SDM sebagai Wakil Manajemen melalui surat penunjukan dari Direktur Utama dengan tanggung jawab sebagai berikut :

a. Menjamin bahwa sistem manajemen mutu ditetapkan, diterapkan, dan dipelihara sesuai dengan standar.

b. Melaporkan kepada manajemen Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara mengenai kinerja sistem manajemen mutu sebagai dasar perbaikan.

c. Menjadi penghubung antara manajemen Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara dengan pihak eksternal yang berkaitan dengan sistem manajemen mutu.

f. Kepala Kantor Pusat

Tugas pokok

1. Menyelenggarakan pembukuan/administrasi keuangan perusahaan secara tertib dan benar berdasarkan pedoman/prinsip akuntansi yang ditetapkan.
2. Membantu Pengurus/Direksi dalam rangka pengelolaan penerimaan dan pengeluaran perusahaan/Koperasi serta pengendaliannya.
3. Membantu Pengurus/Direksi dalam pengelolaan Umum/SDM dan penyelenggaraan administrasinya.
4. Membantu Pengurus/Direksi dalam menyusun Anggaran Pendapatan dan Belanja Koperasi/Perusahaan, dan membuat laporan keuangan secara periodik, bulanan/triwulan/tahunan.

Uraian Tugas

1. Melaksanakan penelitian kebenaran pengajuan modal kerja, DPU berikut kelengkapan lampirannya sebelum dibayarkan.
2. Menyelenggarakan pengambilan uang kas untuk modal kerja unit-unit kerja dari bank.
3. Mengatur penyelenggaraan rapat-rapat dinas yang diadakan oleh Pengurus/Direksi secara intern atau dengan pihak luar.
4.
 - a. Mengkoordinasikan usaha-usaha di bidang keamanan baik yang bersifat preventif dan represif di bidang
 - b. Menyelenggarakan pengelolaan atas kendaraan bermotor kantor Pengurus/Direksi termasuk administrasinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - c. Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Pengurus/Direksi.
 - d. Membina dan mengkoordinasikan sebaik-baiknya petugas-petugas perangkat kantor maupun dengan petugas-petugas lain di lingkungan KOPA TTN.
 - e. Menyampaikan data dan informasi kepada Pengurus/Direksi baik diminta maupun tidak sebagai bahan pertimbangan guna pengambilan keputusan atau untuk menentukan kebijaksanaan.

5. Dalam hal Kepala Kantor berhalangan melaksanakan tugasnya, maka tugas-tugas Kepala Kantor diambil alih oleh Pengurus/Direksi, yang kemudian akan menetapkan dan menunjuk petugas lain sebagai penggantinya.
6. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Kantor dibantu oleh Kepala Urusan Keuangan, Kepala Urusan Umum/SDM, Sekretaris Direksi (dalam menyusun RAB dan pengendalian perusahaan).

g. Sekretaris Direksi

Tugas Pokok

1. Membantu Pengurus/Direksi dalam penyelesaian administrasi yang berkaitan dengan policy Pengurus/Direksi baik intern maupun ekstern.
2. Dalam menjalankan tugasnya, Sekretaris Direksi bertanggung jawab kepada Pengurus/Direksi.

Uraian Tugas

1. Mengetik/mengedit konsep surat atau bahan fax untuk ke instansi Pemerintah maupun ke luar negeri.
2. Mengetik/mengedit konsep surat edaran Kopa TTN.
3. Menyiapkan keperluan dan kepentingan Direksi yang bersifat khusus/umum dan membuat surat/kwitansi pencairan L/C ke Bank Mandiri.
4. Mengirim dokumen Ekspor ke Bank Mandiri.
5. Membantu membuat laporan stock actual bulanan ke HKC.
6. Membantu Direksi dalam pengadaan material industri.

h. Kasir

Tugas Pokok

Melaksanakan pencatatan penerimaan dan pengeluaran uang kas dalam buku kasir berdasarkan bukti kas/bank sebagaimana prosedur yang berlaku.

Uraian Tugas

1. Melaksanakan pengambilan/penyetoran uang kas ke bank dan melaksanakan pembayaran-pembayaran berdasarkan bukti kasbon sesuai dengan prosedur yang berlaku.
 2. Melaksanakan tugas-tugas khusus yang diberikan oleh Pengurus/Direksi dan Kepala Kantor.
 3. Bertanggung jawab atas sisa uang kas tersimpan didalam brankas .
 4. Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Pusat.
 5. Dalam hal berhalangan melaksanakan tugas, maka tugasnya diambil alih Kepala Kantor Pusat, yang kemudian akan ditunjuk dan ditetapkan petugas penggantinya setelah disetujui Pengurus/Direksi.
- i. Kepala Urusan Keuangan

Tugas pokok

Menyelenggarakan pembukuan/administrasi keuangan perusahaan secara tertib dan benar berdasarkan pedoman/prinsip akuntansi yang ditetapkan.

Uraian Tugas

1. Melaksanakan pencatatan pembukuan pengeluaran biaya ke kartu besar sesuai dengan kode posting/kode rekening yang ada.
2. Menyusun daftar inventarisasi KOPA TTN berikut perhitungan penghapusannya.
3. Membuat rekapitulasi laporan penggunaan keuangan dalam periode sepuluh harian (intern) dan periode bulanan (ekstern).
4. Mencatat penerimaan/pengeluaran keuangan setiap hari dalam buku kas/bank.
5. Menghimpun dan menyimpan bukti-bukti kas/bank sebagai arsip.
6. Mencatat penerimaan dan pemakaian bahan dan barang dalam kartu gudang dan membuat memorial pembebanan.
7. Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Pengurus/Direksi diluar uraian tugasnya.

8. Dalam hal Kepala Urusan Keuangan berhalangan melaksanakan tugasnya, maka tugas-tugasnya diambil alih oleh Kepala Kantor yang kemudian akan ditetapkan dan ditunjuk petugas penggantinya setelah disetujui Pengurus/Direksi.
9. Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh beberapa karyawan, antara lain Staf Akuntansi, Staf Fiskal serta bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Pusat.

j. Staf Akuntansi

Tugas Pokok

Membantu Kaur Keuangan dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan Akuntansi/Keuangan dan bertanggung jawab kepada Kaur Keuangan.

Uraian Tugas

1. Memberi kode rekening pada tiap-tiap DPU dari Kantor Manager.
2. Memasukkan kode rekening pada lembar Buku Besar pada masing-masing perkiraan.
3. Memasukkan masing-masing perkiraan dalam lembar Buku Kontrol.
4. Mengerjakan Laporan Biaya intern tiap-tiap periode.
5. Memasukkan DPU kedalam odner arsip.
6. Mengikuti dan mengarsip biaya dari HKC.

k. Staf Fiskal

Tugas Pokok

Membantu Kaur Keuangan dalam melaksanakan tugas yang berhubungan dengan perpajakan dan bertanggung jawab kepada Kaur Keuangan.

Uraian Tugas

1. Menyiapkan pajak bulanan maupun SPT masa dan tahunan perusahaan.
2. Membantu menyiapkan Laporan Keuangan Fiskal.
3. Membayarkan SPT masa dan tahunan serta membuat laporannya.
4. Membuat laporan baik lisan maupun tertulis kepada Direksi.
5. Mempelajari berbagai peraturan pajak yang baru.

6. Menyiapkan surat keberatan (Banding) jika terjadi suatu masalah dalam perpajakan perusahaan.
 7. Mengurus berbagai macam pajak daerah maupun kendaraan.
 8. Memberikan masukan-masukan yang dirasa perlu dalam bidang pajak.
 9. Membuat laporan keuangan untuk Pajak/Bank/ Tutup Buku bersama Akuntan.
 10. Melaksanakan tugas khusus perusahaan diluar tugas rutin.
1. Kepala Urusan Umum & SDM

Tugas pokok

Menyelenggarakan hal-hal yang bersifat Umum dan Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan personalia antara lain pencatatan data personel, penggajian, dan pembuatan RAB personalia dan umum.

Uraian Tugas

1. Mengurusi dan melaksanakan bidang – bidang administrasi secara umum dan merangkap /menangani /Humas dengan instansi atau lembaga-lembaga terkait yang berkunjung ke Kopa TTN.
2. Mengurusi hal – hal yang berhubungan dengan administrasi Sumber Daya Manusia yang ada di Kopa TTN, termasuk penyusunan Anggaran Biaya Personalia Tahunan.
3. Menyimpan dokumen-dokumen/surat-surat berharga milik Kopa TTN dan menginventarisasi aset-aset yang ada di Kopa TTN.
4. Melaksanakan tugas-tugas khusus yang diberikan oleh Pengurus/Direksi di luar uraian tugasnya.
5. Bertanggung jawab atas dokumen-dokumen/surat-surat berharga milik perusahaan yang tersimpan didalam Save Deposit Box yang ada di Bank.
6. Mengikuti dan memberikan informasi terkini tentang Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dan ketenaga kerjaan kepada Pengurus/Direksi.

7. Dalam hal berhalangan melaksanakan tugas, maka tugasnya diambil alih Kepala Kantor, yang kemudian akan ditunjuk dan ditetapkan petugas penggantinya setelah disetujui Pengurus/Direksi.
8. Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh beberapa karyawan antara lain Staf Umum & SDM, dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Pusat.

m. Staf Umum & SDM

Tugas Pokok

Membantu Kaur Umum & SDM dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan Umum/SDM dan bertanggung jawab kepada Kaur Umum & SDM.

Uraian Tugas

1. Membantu Kaur Umum & SDM menyusun anggaran personalia/umum tahunan dan pengendaliannya.
2. Membantu membuat surat-surat Umum dan SDM.
3. Membantu pengendalian biaya Umum & SDM serta EAP kendaraan kantor Direksi.
4. Mengurusi asset-asset/daftar inventaris TTN.
5. Mengontrol kartu cek clock/absensi dan cuti karyawan kantor pusat dan melaporkan setiap bulan.
6. Membantu membayar upah para waker/kebun kantor Direksi.
7. Menerima tamu dari luar/sumbangan yang berkunjung di kantor.
8. Melaksanakan asuransi karyawan antara lain Jamsostek, pelayanan kesehatan pada instansi terkait, serta penyelesaian klaim asuransi.
9. Mengarsip surat-surat masuk maupun keluar yang berkaitan dengan umum dan SDM ke dalam ordner.
10. Membantu tugas-tugas administrasi dan umum khususnya pemeliharaan dokumen ISO.

n. Kepala Seksi Litbang

Tugas Pokok

1. Membantu secara aktif Manager Produksi dalam menyusun, melaksanakan dan mengawasi serta mengamankan kebijaksanaan

Direktur Utama dalam pengamatan dan pengembangan budidaya tembakau/non tembakau.

2. Menyusun rencana kerja dan anggaran biaya mengenai pengamatan dan pengembangan budidaya tembakau/non tembakau serta pemantauan pelaksanaannya.

Uraian Tugas :

1. Menyusun rencana kerja dan rencana anggaran biaya penelitian dan pengembangan tahunan terhadap budidaya tembakau/non tembakau yang akan diamati dan dikembangkan.
2. Menyusun, mengolah, menganalisa dan menyajikan data laporan yang berkaitan dengan pengamatan dan kemungkinan pengembangan budidaya tembakau/non tembakau.
3. Mengumpulkan dan mengolah data untuk dijadikan dasar penyusunan pedoman tentang sebar benih, dosis pemupukan, perkiraan cuaca dan curah hujan, penanggulangan hama dan penyakit dan teknologi pengolahannya.
4. Menghasilkan metode terbaik guna peningkatan mutu dan efisiensi dalam upaya pengembangan budidaya tembakau/non tembakau.
5. Mengamati dan mengumpulkan data mengenai jenis komoditi yang diusahakan dalam rangka pengembangan.
6. Membuat analisa dan evaluasi usaha pengembangan secara teratur dan tepat waktu sebagai masukan untuk membantu manajemen.
7. Menyampaikan informasi dan data kepada Manager Produksi baik diminta atau tidak.
8. Menyelenggarakan koordinasi kerjasama sebaik-baiknya dengan semua satuan tugas di lingkungan Kopa TTN dan membina hubungan sebaik-baiknya dengan berbagai Lembaga Pemerintah, non Pemerintah, guna memperlancar dalam bidang pelaksanaan usaha penelitian dan pengembangan budidaya tembakau/non tembakau.
9. Melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan di lingkungan Kopa TTN diluar uraian tugasnya.

10. Dalam melaksanakan tugasnya Kasek Litbang bertanggung jawab kepada Manager Produksi.
11. Dalam hal berhalangan melaksanakan tugas, maka tugasnya diambil alih oleh Manager Produksi, yang kemudian akan ditunjuk dan ditetapkan petugas penggantinya.

o. Staf Administrasi & Umum

Tugas Pokok

Membantu Kepala Seksi Litbang dalam administrasi keuangan dan umum serta administrasi pengendalian biaya Litbang serta bertanggung jawab kepada Kepala Seksi Litbang.

Uraian Tugas

1. Pengambilan uang/modal kerja Litbang dan kasir.
2. Administrasi buku kas dan pengendalian pengeluaran keuangan dan pendapatan lain Litbang.
3. Menerima tamu dari luar sebelum menghadap Kepala Seksi Litbang.
4. Mengarsip surat-surat keluar/masuk.
5. Mengarsip dokumen-dokumen Manager Produksi.
6. Menyiapkan sarana administrasi lapangan.
7. Melayani telekomunikasi (telpon, HT).
8. Melaksanakan tugas khusus dari Kepala Seksi Litbang.

p. Staf Agronomi

Tugas Pokok

Membantu Kepala Seksi Litbang dalam hal tugas agronomibudidaya dan pemuliaan benih.

Uraian Tugas

1. Melaksanakan kegiatan pemuliaan benih.
2. Melaksanakan pengawalan budidaya tembakau dari mulai persiapan tanam sampai curing.
3. Mengidentifikasi kegiatan budidaya yang berpotensi menurunkan kualitas.
4. Mengemban tugas khusus dari Kepala Seksi Litbang.

q. Staf Proteksi

Tugas Pokok

Membantu Kepala Seksi Litbang dalam hal tugas proteksi tanaman tembakau pada proses produksi.

Uraian Tugas

1. Melaksanakan pengawalan proteksi tanaman tembakau dari mulai pembibitan ampai curing.
2. Mengidentifikasi kegiatan proteksi tanaman yang berpotensi menurunkan kualitas.
3. Melakukan pencatatan tentang klimatologi.
4. Mengemban tugas khusus dari Kepala Seksi Litbang.

r. Staf Umum

Tugas Pokok

Membantu Kepala Seksi Litbang dalam hal tugas umum.

Uraian Tugas

1. Melakukan pemeliharaan lingkungan sekitar kantor Litbang.
2. Melakukan rekap absensi karyawan
3. Membantu Staf yang lain jika diperlukan.
4. Mengemban tugas khusus dari Kepala Seksi Litbang.

s. Staf Penelitian

Tugas Pokok

Membantu Kepala Seksi Litbang dalam hal tugas penelitian dan pengembangan.

Uraian Tugas

1. Membuat rancangan penelitian sesuai dengan kondisi.
2. Melaksanakan tugas penelitian dan pengembangan.
3. Membuat laporan tentang hasil-hasil penelitian dan pengembangan.
4. Mengemban tugas khusus dari Kepala Seksi Litbang.

t. Staf Administrasi

Tugas Pokok

Membantu Kepala Seksi Litbang dalam hal tugas administrasi.

Uraian Tugas

1. Membuat rancangan rencana kerja dan realisasi pembiayaan Litbang.
2. Pengambilan uang/modal kerja Litbang dan distribusinya.
3. Admnistrasi buku kas dan pengendalian pengeluaran keuangan dan pendapatan lain Litbang.
4. Mengemban tugas khusus dari Kepala Seksi Litbang.

u. Staf Perpustakaan

Tugas Pokok

Membantu Kepala Seksi Litbang dalam hal tugas penyusunan dan perawatan serta distribusi buku-buku perpustakaan.

Uraian Tugas

1. Menginventarisir buku-buku.
2. Melaksanakan penyusunan buku pada list dan rak perpustakaan.
3. Mencatat keluar masuk buku di perpustakaan.
4. Mengemban tugas khusu dari Kepala Seksi Litbang.

v. Manager Produksi

Tugas Pokok

Melaksanakan tugas memimpin dan mengelola wilayah kerjanya, agar manajemen produksi, personil, pembiayaan dapat terselenggara dengan sebaik-baiknya.

Uraian Tugas

1. Menyusun Rencana Kerja dan Rencana Anggaran Biaya Wilayah untuk masing-masing Tahun Anggaran, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Pengurus/Direksi.
2. Melaksanakan Rencana Kerja dan Rencana Anggaran Biaya Wilayah yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.
3. Mengadakan Pengendalian terhadap pengeluaran Biaya Kegiatan Usaha, yang ditetapkan dalam Rencana Anggaran Biaya Wilayah dan apabila terjadi penyimpangan anggaran, terlebih dahulu melaporkan dan membicarakannya dengan Pengurus/Direksi.

4. Dalam melaksanakan tugasnya Manager Produksi dibantu oleh Waman Keuangan & Umum, Waman Produksi.
5. Mengamankan harta milik perusahaan yang berupa aktiva tetap maupun lancar.
6. Mengadakan Koordinasi dan Pengawasan terhadap pelaksanaan tugas Wakil Manager dan bawahannya, supaya dapat bekerja baik, efektif dan efisien, termasuk tata cara penggunaan uang, barang, inventaris dan peralatan lain-lain.
7. Berupaya selalu mengadakan perbaikan efisiensi dengan menciptakan metode-metode kerja yang praktis, dan mencegah terjadinya pemborosan biaya, barang/bahan, waktu, tenaga kerja, dan penggunaan uang.
8. Memberikan bimbingan dan pengawasan terhadap pelaksanaan teknis dalam kegiatan kerja para petugas bawahan, supaya mereka lebih mampu
9. Menyelesaikan tugas kewajiban, lebih-lebih dibidang pertanaman sampai dengan pelaksanaan panen/pengeringan.
10. Membuat dan menyampaikan kepada Pengurus/Direksi laporan-laporan berkala menurut ketentuan atau insidentil sesuai kepentingan, mengenai pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.
11. Menjaga nama baik perusahaan dalam pelaksanaan tugas kewajiban dengan menjaga kerahasiaan data dan informasi yang merupakan rahasia perusahaan.
12. Mengadakan Pembinaan Wilayah kerja, melalui hubungan kerja sama sebaik-baiknya dengan masyarakat di wilayah kerja dan sekitarnya, aparat Pemerintah Daerah setempat, Instansi Sipil dan ABRI, untuk menjaga kelancaran pelaksanaan tugas-tugas diwilayah, baik teknis maupun non teknis.
13. Melaksanakan tugas-tugas khusus yang diberikan oleh Pengurus/Direksi.

14. Dalam hal berhalangan melaksanakan tugas, maka tugasnya diambil alih oleh Pengurus/Direksi, yang kemudian akan ditunjuk dan ditetapkan petugas penggantinya.

w. Waman Keuangan & Umum

Tugas Pokok

1. Membantu Manager atas pengelolaan administrasi keuangan dan pengendalian serta administrasi Umum & SDM diruang lingkup Manager Produksi.
2. Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Manager Produksi.

Uraian Tugas

1. Membantu Manager dalam menyusun rencana kerja wilayah (RAB) serta rencana anggaran kegiatan usaha (Phisik).
2. Melakukan penelitian terhadap kebenaran dan keabsahan bukti-bukti pengeluaran setelah disetujui Manager Produksi.
3. Melakukan pembayaran kepada SUB/Subman, PJP, Magazyn, dan pembayaran lainnya setelah disetujui Manager.
4. Melaksanakan administrasi keuangan serta melaporkan secara periodik dengan tepat waktu sesuai ketentuan yang berlaku.
5. Menyelesaikan administrasi surat menyurat termasuk penerimaannya yang berkaitan dengan masalah-masalah tenaga kerja, sosial, pemasyarakatan dilingkungan lokasi kerjanya.
6. Melaksanakan pengambilan uang modal kerja Manager ke kantor Direksi.
7. Mengkoordinasi dan melakukan pengawasan terhadap administrasi keuangan dan kegiatan yang ada di unit lingkungan lokasi kerjanya.
8. Melaksanakan penyelesaian perijinan-perijinan (ijin pemakaian air, mendirikan gudang atap, dll).
9. Melaksanakan tugas yang diberikan oleh Pengurus/Direksi atau Manager diluar uraian tugasnya.

10. Dalam hal berhalangan melaksanakan tugasnya, maka diambil alih oleh Manager, yang kemudian akan ditunjuk dan ditetapkan petugas penggantinya.
11. Dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh Kepala Seksi Pengendalian & Umum dan Kepala Seksi Magazyn.

x. Kepala Seksi Magazyn

Tugas Pokok

Membantu Wakil Manager Keuangan dan Umum dalam mengkoordinasi pengadaan material industri dan material non industri serta melakukan pengawasan dan pengendalian kebutuhan bahan/barang dan alat-alat dalam rangka efisiensi serta tepat guna.

Uraian Tugas

1. Menghimpun rencana kebutuhan produksi bersama-sama dengan petugas pengendalian material.
2. Menyediakan/menyalurkan alat-alat bahan/barang kebutuhan sarana produksi dan menyimpan/mengamankan bahan/barang yang masih menjadi stok berikut penyelenggaraan administrasinya.
3. Melakukan pengawasan dalam penerimaan dan mengeluarkan bahan/barang dan inventaris sesuai prosedur yang telah ditetapkan.
4. Membuat laporan setiap periode tentang hasil penyaluran material.
5. Mengawasi pelaksanaan reparasi alat-alat pertanian.
6. Dalam hal berhalangan melaksanakan tugasnya, maka diambil alih oleh Wakil Manager Keuangan & Umum, yang kemudian akan ditunjuk dan ditetapkan petugas penggantinya setelah disetujui oleh Manager Produksi.
7. Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Wakil Manager Keuangan & Umum.

y. Kepala Seksi Pengendalian & Umum

Tugas Pokok

Membantu Wakil Manager Keuangan & Umum dalam melakukan pengendalian keuangan dalam upaya efisiensi dan tepat guna sesuai dengan

batas anggaran yang telah ditetapkan serta pengendalian material dan pengendalian operasional kendaraan (transportasi), administrasi umum dan administrasi personalia.

Uraian Tugas

1. Melakukan penelitian terhadap kebenaran dan keabsahan bukti-bukti pengajuan pengeluaran keuangan sebelum disetujui Wakil Manager Keuangan & Umum serta Manager Produksi.
2. Melakukan pengawasan administrasi keuangan dan material diunit lingkungan lokasi kerjanya.
3. Melakukan pengawasan/pengendalian EAP kendaraan perusahaan.
4. Mengawasi petugas Satpam untuk pengawasan keamanan aset perusahaan khususnya digudang pengolah dan Kantor Manager.
5. Melakukan administrasi data personalia dan umum dilingkungan Kantor Manager Produksi.
6. Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Wakil Manager Keuangan & Umum.
7. Dalam hal berhalangan melaksanakan tugasnya, maka diambil alih oleh Wakil Manager Keuangan & Umum, yang kemudian akan ditunjuk dan ditetapkan petugas penggantinya setelah disetujui oleh Manager Produksi.

z. Staf Bayar/Kasir

Tugas Pokok

Melaksanakan pencatatan penerimaan dan pengeluaran uang kas dalam buku kasir berdasarkan bukti kas sebagaimana prosedur yang berlaku dan bertanggung jawab kepada Waman Keuangan & Umum.

Uraian Tugas

1. Melaporkan kebutuhan uang untuk operasional Manager Produksi ke Kantor Pusat.
2. Mengambil biaya operasional Manager Produksi di Kantor Pusat.
3. Membayar biaya operasional manager setelah mendapat persetujuan Manager Produksi.

4. Mempertanggung jawabkan keuangan Manager.

aa. Staf Pengendalian

Tugas Pokok

Membantu Kasi Pengendalian dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pengendalian keuangan.

Uraian Tugas

1. Mengoreksi DPU-DPU (kebenaran, kelengkapan, posting), sebelum mendapat persetujuan Manager Produksi.
2. Memberi nomer kode perkiraan pada DPU yang akan dipertanggung jawabkan ke Kantor Pusat.
3. Menyiapkan laporan pengendalian biaya operasional Manager Produksi secara periodik (10 harian).

bb. Juru Magazyn

Tugas Pokok

Membantu Kasi Magazyn dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan magazyn.

Uraian Tugas

1. Menerima/menyimpan material khususnya material-material industri.
2. Melayani permintaan material untuk lapangan.
3. Menerima pengembalian material.
4. Melaporkan kepada Manager persediaan, pengeluaran dan pengembalian material.
5. Melaksanakan reparasi alat-alat tanaman (waring, dll).

cc. Teknisi Mesin & Listrik

Tugas Pokok

Membantu Kasi Magazyn dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan perbaikan, mesin, listrik, dll.

Uraian Tugas

Memperbaiki mesin-mesin PS, PH, Saval, Listrik, Saluran air, peralatan pertanian, peralatan panen, dll.

dd. Staf Pengadaan Material Industri

Tugas Pokok

Membantu Kasi Magazyn dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pengadaan material industri.

Uraian Tugas

1. Merencanakan kebutuhan material industri bersama-sama dengan juru pengendalian material industri.
2. Merencanakan jadwal pengadaan.
3. Menyiapkan dan melaporkan kebutuhan dan jadwal pengadaan material industri ke Kantor Pusat (RAB Pusat).
4. Mengadakan material industri (RAB Manager Produksi).

ee. Staf Pengadaan Material Non Industri

Tugas Pokok

Membantu Kasi Magazyn dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pengadaan material non industri.

Uraian Tugas

1. Merencanakan kebutuhan material non industri.
2. Merencanakan jadwal pengadaan material non industri.
3. Mengadakan material non industri.
4. Mengecek kualitas dan kuantitas material non industri yang ada dilapangan.
5. Melaporkan pengadaan material non industri kepada Manager Produksi.

ff. Staf Administrasi & Umum

Tugas Pokok

Membantu Waman Keuangan & Umum dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan administrasi & umum.

Uraian Tugas

1. Menerima tamu-tamu sebelum menghadap Manager Produksi/Waman Keuangan & Umum.
2. Mengarsip surat-surat keluar/masuk.

3. Mengarsip dokumen-dokumen Manager Produksi.
4. Melayani telekomunikasi telpon dan HT.
5. Menyiapkan sarana administrasi lapangan.

gg. Kepala Seksi Pengiriman

Tugas pokok

Membantu dan bertanggung jawab kepada Manager Produksi dalam pelaksanaan kegiatan pengiriman produk TBN/eksport.

Uraian Tugas

1. Menghimpun dan menyusun data produksi.
2. Melaksanakan penerimaan hasil pengepakan.
3. Melaksanakan pengiriman produk TBN/eksport.
4. Menyusun rencana anggaran, serta pengendaliannya sesuai dengan anggaran yang ditetapkan.

hh. Staf Administrasi

Tugas Pokok

Membantu Kasek Pengiriman dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pengiriman TBN dan bertanggung jawab kepada Kasek Pengiriman.

Uraian Tugas

1. Melakukan perencanaan dan pengendalian biaya per periode.
2. Mengurus dan membuat daftar WL.
3. Membuat rencana pelaksanaan dan persiapan pengiriman barang.
4. Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kasek Pengiriman.

ii. Staf Pengiriman

Tugas Pokok

Membantu Kasek Pengiriman dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan Ekspor dan bertanggung jawab kepada Kasek Pengiriman.

Uraian Tugas

1. Meminta/mengikuti pembuatan Detailed Weight List (DWL) yang dilaksanakan Show Room bersama petugas gudang pengolah.

2. Melaksanakan pembayaran assinyasi berdasarkan DWL, dilanjutkan dengan mendaftarkan pada Lembaga Tembakau (LT) untuk peracunan/fumigasi.
3. Menyiapkan tempat peracunan dan pengujian.
4. Menjemput petugas LT sesuai tanggal yang ditentukan untuk melaksanakan peracunan.
5. Selama menunggu masa peracunan (5 hari), menyiapkan/membuat dokumen ekspor, antara lain :
 - Certificate of Fumigation
 - Daftar Pelengkap
 - Surat Pengantar (pengiriman dalam negeri)
 - Pemberitahuan Ekspor Barang (PEB)
 - Container Stuffing List
 - Surat Permohonan Pengujian Tembakau (keuring)
 - Proforma Invoice/Commercial Invoice
6. Memantau perkembangan proses phytosanitary dari Pusat Karantina dan Bill of Lading (B/L) di Surabaya setelah selesai dikirim ke Jember, sambil menunggu proses phytosanitary dan B/L, memohon formulir Certificate of Origin (CoO) atau Surat Keterangan Asal (SKA) dari Kantor Perdagangan dan Certificate of Authenticity (CoA) dari Lembaga Tembakau.
7. Setelah Phytosanitary, B/L dan PEB diterima dari Surabaya, menyerahkan CoO ke Kantor Perdagangan dan CoA ke Lembaga Tembakau untuk ditanda tangani serta dilengkapi lampiran-lampiran yang diperlukan.
8. Melaksanakan pengiriman dokumen ekspor kepada pembeli, antara lain :
 - Ke HKC Bremen via DHL Courier Service Jember
 - Ke alamat pembeli
 - Facsimile yang harus dikirim mendahului ke HKC Bremen adalah :

- Schedule of Shipment
- The DWL dan Container Stuffing List
- B/L dan Commercial Invoice
- Berita bahwa dokumen telah dikirim (tanggal dan nomor Air Way Bill / Nomor AWB)

9. Membuat rencana kebutuhan biaya bulanan.

10. Membuat DPU / biaya ekspor.

jj. Wakil Manager Produksi

Tugas pokok

Membantu Manager Produksi dalam melaksanakan tugas untuk pencapaian target produksi sesuai yang ditargetkan perusahaan baik di lahan maupun di gudang pengolah mulai pembibitan sampai dengan siap ekspor.

Uraian Tugas

1. Membantu Manager Produksi dan melakukan pengawasan dilapangan mulai dari pembibitan, pengeringan sampai dengan pengolahan yang berpedoman pada rencana kerja yang telah ditetapkan.
2. Membantu menyusun rencana anggaran pendapatan dan biaya setiap tahun dengan memberikan data produksi, sortasi dan lain-lain.
3. Memberikan pengarahan dan bimbingan teknis kepada para Subman, Satman dan karyawan lainnya yang ada dibawahnya.
4. Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Manager Produksi.

kk. Subman

Tugas Pokok

Melaksanakan tugas dalam mengelola dan membina pelaksanaan pekerjaan di lingkungan kerjanya untuk pencapaian target produksi sesuai anggaran fisik dan biaya yang telah ditetapkan perusahaan.

Uraian Tugas

1. Menyusun Rencana jadwal sesuai dengan phase pekerjaan di lingkungan kerjanya berdasarkan rencana kerja wilayahnya yang ditetapkan.

2. Membina Satuan Manager beserta pembantu-pembantunya dan pekerja lainnya agar melakukan tehnik pekerjaan yang benar sesuai juklak tehnis tanaman TBN sehingga mencapai maksud dan tujuan perusahaan.
3. Mengkoordinasi dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan Satman beserta perangkatnya dalam melaksanakan :
 - Pencarian lahan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan dan membuat peta lokasi kerja dilingkungan wilayah kerjanya.
 - Menyusun kebutuhan material untuk keperluan rehabilitasi/pemeliharaan gudang pengatoran/pengeringan/ dan pengaturan rencana pengadaannya.
 - Mengerjakan bedengan, pengolahan tanah, pemasangan waring, penanaman, pemupukan,, peracunan dan pekerjaan-pekerjaan lain yang terkait.
 - Mengerjakan panen, pengeringan sesuai ketentuan-ketentuan tehnis TBN yang telah ditetapkan.
 - Melaksanakan pengendalian, penggunaan biaya dan melakukan administrasi keuangan, pencatatan material, kebutuhan tenaga kerja dan realisasinya.
 - Memeriksa kebenaran DPU-DPU upah kerja sesuai standart pengupahan yang berlaku.
 - Membuat laporan-laporan kepada Manager secara insedentil/harian/bulan yang menyangkut semua kegiatan tugas-tugas pekerjaan dilingkungan kerjanya.
4. Menyelenggarakan koordinasi kerjasama yang baik dengan Desa, Pejabat, Tokoh Masyarakat setempat demi keamanan dan berhasilnya tanaman TBN.
5. Bertanggung jawab atas tercapainya target produksi, segala administrasi keuangan, pelaksanaan pembayaran upah-upah dan keamanan harta kekayaan yang ada dilingkungan kerjanya.

6. Melakukan tugas khusus yang diberikan Manager atau Pengurus/Direksi.
7. Dalam hubungan keatas bertanggung jawab kepada Manager/Waman, dalam hubungan kesamping koordinasi kerjasama sebaik-baiknya dengan sesama Subman maupun dengan para staf dari lingkungan kerja Kopa TTN, sedang dalam hubungan ke bawah membawahi Satman berikut pekerja-pekerja lain yang terkait.
8. Dalam hal Subman tidak dapat melaksanakan tugasnya, maka tugas-tugas tersebut diambil alih oleh Manager yang kemudian akan ditetapkan dan ditunjuk petugas penggantinya.

ll. Satman

Tugas Pokok

Melaksanakan tugas dalam mengelola pelaksanaan pekerjaan dilingkungan kerjanya untuk pencapaian target produksi sesuai anggaran phisik dan biaya yang telah ditetapkan perusahaan.

Uraian Tugas

1. Pencarian lahan, berikut material dan sarana produksi berikut administrasinya.
2. Mengawasi kegiatan kerja dilahan (pembibitan, pertanaman, pemeliharaan dan panen) dan di gudang pengering (pengisian tembakau, perapian, pengamanan kebakaran, dll).
3. Melaksanakan persiapan rompos sesuai ketentuan.
4. Mengupayakan upaya tertib administrasi disegala mata karya.
5. Bertanggung jawab atas ketertiban/keamanan atas aset perusahaan.
6. Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Subman.

mm. Penanggung Jawab Pengolahan (PJP)

Tugas Pokok

1. Melaksanakan seluruh tugas-tugas pengolahan tembakau di gudang pengolah mulai dari penerimaan rompos sampai dengan siap untuk dipasarkan.

2. Membuat dan menyiapkan RAB pengolahan serta mengendalikan keuangan pengolahan sesuai RAB yang telah ditetapkan setiap tahun, membuat data-data produksi, sortasi, ketenaga kerjaan, dsb.

Uraian Tugas

1. Mengurus pelaksanaan penerimaan rompos, mengurus pengolahan tembakau sejak fermentasi, sortasi sampai dengan pengepakan yang baik sesuai dengan arah pasar dengan berpedoman pada ketentuan yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Menyelenggarakan administrasi pengolahan, meliputi bidang produksi, tenaga kerja, pembiayaan, prestasi kerja, dll.
3. Membimbing serta melatih pekerja supaya lebih terampil (skilled) dan mengkoordinasi kerja sama sebaik-baiknya antara sesama pekerja demi tercapainya tujuan perusahaan.
4. Bertanggung jawab atas hasil produksi gudang pengolah, efisiensi penggunaan biaya sesuai ketentuan yang telah ditetapkan, tersedianya tenaga kerja serta penentuan pembagian tugas dan jumlah pekerja untuk masing-masing kelompok pekerja.
5. Bertanggung jawab atas keamanan bangunan, material, inventaris lainnya digudang pengolah, serta kelancaran, ketertiban, kerapian, ketelitian, dan kebersihannya.
6. Dalam hubungan keatas PJP bertanggung jawab kepada Waman/Manager, sedangkan hubungan kesamping mengkoordinasi kerja sama sebaik-baiknya dengan sesama PJP dan hubungan kebawah membawahi PPJP dan para karyawan/pekerja digudang pengolah (Juru Administrasi, Tehnik, Mandor, Kemit gudang, dsb).
7. Melaksanakan tugas-tugas khusus yang diberikan oleh Waman/Manager.
8. Dalam melaksanakan tugasnya dibantu dan didampingi oleh Pembantu Penanggung Jawab Pengolahan (PPJP).

nn. Pembantu Penanggung Jawab Pengolahan (PPJP)

Tugas Pokok

Membantu PJP dalam melaksanakan seluruh tugas-tugas pengolahan tembakau digudang pengolah mulai dari penerimaan rompos sampai dengan siap untuk dipasarkan

Uraian Tugas

1. Membantu PJP dalam mengurus pelaksanaan penerimaan rompos, mengurus tembakau sejak fermentasi, sortasi sampai dengan pengepakan yang baik sesuai dengan arah pasar dengan berpedoman pada ketentuan yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Membimbing serta melatih pekerja supaya lebih terampil (skilled) dan mengkoordinasi kerja sama sebaik-baiknya antara sesama pekerja demi tercapainya tujuan perusahaan.
3. Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Penanggung Jawab Pengolahan (PJP).
4. Dalam hal berhalangan melaksanakan tugasnya, maka diambil alih oleh PJP, yang kemudian akan ditunjuk dan ditetapkan petugas penggantinya.

oo. Juru Teknik (Jurtek)

Tugas Pokok

Membantu PJP dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan teknis tembakau di gudang pengolah.

Uraian Tugas

1. Merencanakan teknis pekerjaan pada masing-masing bidang tugasnya.
2. Mengawasi dan mengatur teknik pekerjaan digudang pengolah sesuai pada bidangnya.
3. Mengontrol dan mengevaluasi hasil pekerjaan, apakah sesuai dengan standart yang ditentukan.

pp. Juru Administrasi (Jurad)

Tugas Pokok

Membantu PJP dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan administrasi gudang pengolah.

Uraian Tugas

1. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan biaya gudang pengolah.
2. Menghimpun data-data tiap-tiap hasil pekerjaan.
3. Membuat laporan hasil kerja.
4. Membuat permintaan uang tiap periode

4.1.6. Ketenagakerjaan

Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember memperkerjakan 150 karyawan yang mengurus prosedur ekspor barang dan 1500 buruh yang menanam bibit tembakau hingga pengepakan yang siap di ekspor.

a. Karyawan

Karyawan memiliki hubungan kerja dengan perusahaan untuk jangka waktu yang tidak ditentukan. Karyawan tetap merupakan pegawai tetap perusahaan yang secara langsung berkualitas dengan sistem kinerja perusahaan. Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember bertugas mengawasi produksi barang, memenuhi pesanan pembeli hingga menjalankan prosedur ekspor yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Buruh

Buruh adalah karyawan yang bekerja dengan perusahaan untuk jangka waktu yang terbatas. Buruh mendapat pekerjaan untuk menanam bibit tembakau hingga tembakau siap dipanen serta bekerja di bagian gudang pabrik untuk memproses dan mengemas tembakau yang akan di ekspor secara manual.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember yang berjumlah 61 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini, yaitu karakteristik responden berdasarkan usia,

karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan karakteristik responden berdasarkan pendidikan.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia responden terbagi dalam 4 kelompok dari 61 responden, yaitu 17 – 25 tahun, 26 – 33 tahun, 34 – 42 tahun dan lebih dari 42 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
17 – 25 tahun	7	11,47%
26 – 33 tahun	33	54,09%
34 – 42 tahun	18	29,51%
Lebih dari 42 tahun	3	4,93%
Jumlah	61	100%

Sumber : Data diolah, November 2014

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara adalah responden yang berusia diantara 26 – 33 tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara adalah responden yang berusia diantara 17 – 25 tahun, 34 – 42 tahun dan lebih dari 42 tahun.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden terbagi dalam 2 kelompok dari 61 responden, yaitu laki-laki dan perempuan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2. Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin;

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
Perempuan	8	13,12%
Laki-laki	53	86,88%
Jumlah	61	100%

Sumber : Data diolah, November 2014

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki, dan minoritas responden yang menjadi karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara adalah responden yang berjenis kelamin perempuan.

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan responden terbagi dalam 3 kelompok dari 61 responden, yaitu, SMA, Diploma dan Strata 1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
SMA	19	31,14%
Diploma	5	8,19%
Strata 1	37	60,67%
Jumlah	61	100%

Sumber : Data diolah, November 2014

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara adalah responden telah berpendidikan Strata 1, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara adalah responden telah berpendidikan SMA, dan Diploma.

4.3 Analisis Deskriptif Variabel

Deskripsi variabel penelitian berguna untuk mendukung hasil analisis data. Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indikator variabel penelitian adalah sebagai berikut:

4.3.1 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Hasil penilaian deskripsi tentang variabel motivasi kerja diukur dengan 12 indikator dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Jumlah
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{1.1.1}	-	-	-	-	45	73.77	16	26.23	61		
X _{1.1.2}	-	-	-	-	43	70.5	18	29.5	61		
X _{1.1.3}	-	-	1	1.64	46	75.41	14	22.95	61		
X _{1.2.1}	-	-	2	3.28	45	73.77	14	22.95	61		
X _{1.2.2}	-	-	3	4.92	48	78.68	10	16.4	61		
X _{1.2.3}	-	-	1	1.64	51	83.61	9	14.75	61		
X _{1.3.1}	-	-	2	3.28	52	85.24	7	11.48	61		
X _{1.3.2}	-	-	1	1.64	45	73.77	15	24.59	61		
X _{1.4.1}	-	-	3	4.92	48	78.68	10	16.4	61		
X _{1.4.2}	-	-	1	1.64	47	77.05	13	21.31	61		
X _{1.5.1}	-	-	-	-	49	80.33	12	19.67	61		
X _{1.5.2}	-	-	2	3.28	50	81.97	9	14.75	61		
Total	0	0	16	-	569		147				

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Indikator X_{1.1.1} (Atasan selalu memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan tugas/pekerjaannya dengan memuaskan) sebagian responden yang menjawab Setuju sebanyak 45 orang (73.77%) sedangkan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 16 orang (26.23%) yang artinya Atasan tidak pernah segan memuji karyawan apabila tugas yang diberikan maupun pekerjaan yang dilakukan hasilnya memuaskan.
2. Indikator X_{1.1.2} (Saya selalu mengetahui dan mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dalam organisasi) sebagian responden yang menjawab Setuju sebanyak 43 orang (70.5%) sedangkan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 18 orang (29.5%) hal ini menunjukkan bahwa komunikasi

antar karyawan cukup baik sehingga dapat mengetahui dan aktif mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dalam organisasi.

3. Indikator X1.1.3 (Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas) ada responden yang menjawab Netral berjumlah 1 orang (1.64%) ada pula yang menjawab Setuju sebanyak 46 orang (73.77%) sedangkan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 14 orang (22.95%) di sini dapat dilihat bahwa jawaban setuju masih dominan yang selanjutnya diikuti oleh jawaban Sangat Setuju dan netral. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang dijalain atasan dengan bawahan tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas cukup baik.
4. Indikator X1.2.1 (Perusahaan memperhatikan karyawannya untuk tumbuh dan berkembang dengan mengadakan pelatihan) jawaban yang dominan untuk indikator ini adalah Setuju yaitu sebanyak 45 (73.77%) diikuti oleh jawaban Sangat Setuju sebanyak 14 (22.95%) dan yang paling sedikit jawabannya adalah netral yaitu 2 (3.28%) hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah cukup memperhatikan tumbuh dan berkembangnya karyawan dengan mengadakan pelatihan.
5. Indikator X1.2.2 (Prestasi kerja yang ada membuat kesempatan untuk memiliki jenjang karir yang lebih tinggi.) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 48 (78.68%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 10 (16.4%) dan jawaban netral sebagai jawaban yang paling sedikit yaitu 3 (4.92%). Hal ini menunjukkan bahwa ada jenjang karir yang lebih tinggi untuk karyawan yang memiliki prestasi kerja.
6. Indikator X1.2.3 (saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 51 (83.61%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 9 (14.75%) dan jawaban netral

sebagai jawaban yang paling sedikit yaitu 1 (1.64%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilannya.

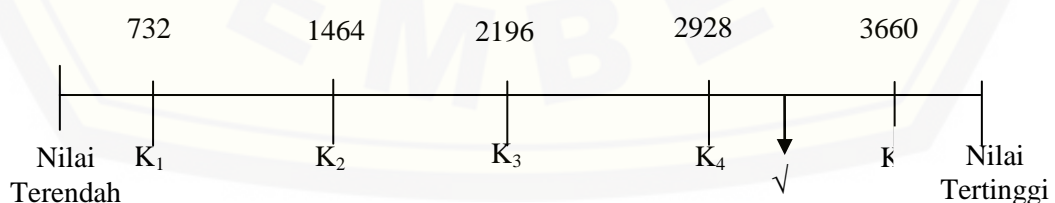
7. Indikator X1.3.1 (izin cuti yang cukup) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 52 (85.24%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 7 (11.48 %) dan jawaban netral sebagai jawaban yang paling sedikit yaitu 2 (3.28%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa telah mendapatkan ijin cuti yang cukup.
8. Indikator X1.3.2 (perusahaan mengadakan liburan bersama karyawannya satu/dua tahun sekali) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 45 (73.77%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 15 (24.59 %) dan jawaban netral sebagai jawaban yang paling sedikit yaitu 1 (1.64%) hal ini menunjukkan bahwa perusahaan cukup peduli dalam mengakomodasi kebutuhan individu dengan liburan rutin yang diadakan bersama perusahaan dan karyawannya.
9. Indikator X1.4.1 (besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan (pekerjaan yang dilakukan) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 48 (78.68%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 10(16.4 %) dan jawaban netral sebagai jawaban yang paling sedikit yaitu 3 (4.92%). Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan sudah merasa cukup dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.
10. Indikator X1.4.2 (kesesuaian insentif yang diberikan kepada karyawan) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 47 (77.05%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 13 (21.31 %) dan jawaban netral sebagai jawaban yang paling sedikit yaitu 1 (1.64%). Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan juga telah dirasa cukup oleh karyawan.

11. Indikator X1.5.1 (Saya merasa aman bekerja diperusahaan ini) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 49 (80.33%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 12 (19.67 %) hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan bagi karyawannya.
12. Indikator X1.5.2 (situasi dan kondisi lingkungan kerja kondusif dan menyenangkan) hasil yang diperoleh masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 50 (81.93%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 9 (14.75 %) dan jawaban netral sebagai jawaban yang paling sedikit yaitu 2 (3.28%). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan berhasil menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan menyenangkan.

Hasil perhitungan kategorisasi motivasi kerja karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember dijelaskan sebagai berikut ;

Total karyawan yang menjawab SS	: 5 x 147 = 735
Total karyawan yang menjawab S	: 4 x 569 = 2276
Total karyawan yang menjawab N	: 3 x 16 = 48
Total karyawan yang menjawab TS	: 2 x 0 = 0
Total karyawan yang menjawab STS	: 1 x 0 = 0
Total	= 3059

Penilaian responden tentang motivasi kerja terdapat duabelas indikator, maka nilai terendah dari keseluruhan responden adalah $(1 \times 12 \times 61) = 732$, sedangkan nilai terkuat adalah $(5 \times 12 \times 61) = 3660$.



Gambar 4.2. Kategorisasi Nilai Variabel Motivasi

Keterangan :

- 1) Jika $\leq K2$, dapat diartikan bahwa motivasi kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember adalah sangat lemah;
- 2) Jika $K2 - K3$, dapat diartikan bahwa motivasi kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember adalah lemah;
- 3) Jika $K3 - K4$, dapat diartikan bahwa motivasi kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember adalah sedang;
- 4) Jika $K4 - K5$, dapat diartikan bahwa motivasi kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember adalah kuat;
- 5) Jika $\geq K5$, dapat diartikan bahwa motivasi kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember adalah sangat kuat.

Total keseluruhan dari kuesioner tentang motivasi kerja yang dibagikan kepada responden menghasilkan angka sebesar 3059. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember adalah sangat kuat.

4.3.2 Deskripsi Variabel Budaya organisasi

Hasil penilaian deskripsi tentang variabel budaya organisasi diukur dengan 12 indikator dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi

Indikator	sts		ts		n		s		ss		Jumlah
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{2.1.1}	-	-	-	-	1	1.54	51	83.61	9	14.75	61
X _{2.1.2}	-	-	-	-	1	1.54	51	83.61	9	14.75	61
X _{2.2.1}	-	-	-	-	8	13.11	46	75.41	7	11.48	61
X _{2.2.2}	-	-	-	-	-	-	45	73.77	16	26.23	61
X _{2.3.1}	-	-	-	-	2	3.28	44	72.14	15	24.59	61
X _{2.3.2}	-	-	-	-	1	1.54	44	72.14	16	26.23	61
X _{2.4.1}	-	-	-	-	1	1.54	48	78.68	12	19.67	61
X _{2.4.2}	-	-	-	-	-	-	49	80.33	12	19.67	61
X _{2.5.1}	-	-	-	-	-	-	46	75.41	15	24.59	61
X _{2.5.2}	-	-	-	-	-	-	45	73.77	16	26.23	61
X _{2.6.1}	-	-	-	-	-	-	46	75.41	15	24.59	61
X _{2.6.2}	-	-	-	-	-	-	46	75.41	15	24.59	61
Total	0		0		14	-	561		157		

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa:

1. Indikator X2.1.1 (rekan saya menggunakan bahasa santun yang mudah dimengerti) hasil yang diperoleh untuk indikator ini yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 51 (83.61%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 9 (14.75%) dan jawaban netral sebagai jawaban yang paling sedikit yaitu 1 (1.64%) hal ini menunjukkan bahwa adanya komunikasi yang santun dan mudah dipahami oleh masing-masing karyawan dalam setiap komunikasi yang mereka lakukan.
2. Indikator X2.1.2 (perilaku kerja karyawan yang baik dalam menerima dan melayani kostumer) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 51 (83.61%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 9 (14.75%) dan jawaban netral sebagai jawaban yang paling sedikit yaitu 1 (1.64%) karyawan memiliki perilaku kerja yang baik dalam melayani kostumer.
3. Indikator X2.2.1 (Rekan saya membantu antar sesama rekan kerja apabila mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 46 (75.41%) diikuti oleh jawaban netral sebanyak 8 (13.11%) dan jawaban sangat setuju sebagai jawaban yang paling sedikit yaitu sebanyak 7 (11.48%). hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam perusahaan ini saling membantu antar sesama apabila ada rekan kerja yang kesulitan dalam pekerjaannya.
4. Indikator X2.2.2 (Rekan saya bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan) jawaban yang dominan untuk indikator ini adalah Setuju yaitu sebanyak 45 (73.77%) diikuti oleh jawaban Sangat Setuju sebanyak 16 (26.23%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam perusahaan ini bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

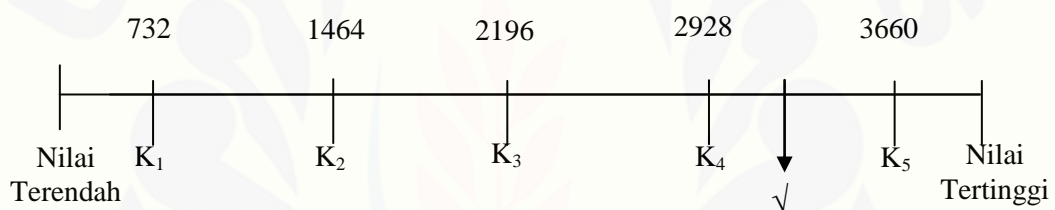
5. Indikator X2.3.1 (Rekan saya memiliki efisiensi yang tinggi) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 44 (72.148%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 15 (24.59%) dan jawaban netral sebagai jawaban yang paling sedikit yaitu 2 (3.28%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan ini berhasil dalam membentuk karyawannya untuk saling percaya antara bawahan dan atasan.
6. Indikator X2.3.2 (Rekan saya menuntut dirinya sendiri bekerja giat untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 44 (72.148%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 16 (26.23%) dan jawaban netral sebagai jawaban yang paling sedikit yaitu 1 (1.64%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam perusahaan ini bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.
7. Indikator X2.4.1 (Rekan saya dibentuk oleh pimpinan yang selalu bisa menjaga kepercayaan sesama karyawan dan atau atasan) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 48 (78.68%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 12 (19.67%) dan jawaban netral sebagai jawaban yang paling sedikit yaitu 1(1.64%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan ini berhasil dalam membentuk karyawannya untuk saling percaya antara bawahan dan atasan.
8. Indikator X2.4.2 (Rekan kerja yang ada bersikap terbuka dan percaya pada informasi yang ada didalam organisasi) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 49 (80.33%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 12(19.677%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki sikap saling terbuka dan saling percaya terhadap informasi yang ada di dalam perusahaan.

9. Indikator X2.5.1 (Rekan saya selalu berusaha untuk mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai kelompok yang berkembang.) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 46 (75.41%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 15 (24.59 %) Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu berusaha untuk berkembang dengan mempelajari teknik dan prosedur yang ada.
10. Indikator X2.5.2 (Rekan kerja selalu memberikan saran apabila saya mengalami kesalahan didalam berkerja) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 45 (73.77%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 16 (26.23 %) hal ini menunjukkan bahwa karyawan saling peduli dengan karyawan lainnya, dengan cara saling mengingatkan apabila rekan kerjanya melakukan kesalahan dalam pekerjaannya.
11. Indikator X2.6.1 (Iklim organisasi dapat membuat rekan saya bekerja sama dengan baik dengan rekan kerjanya.) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 46 (75.41%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 15(24.59 %) Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi cukup kondusif dan nyaman sehingga dapat membuat karyawan dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan-rekannya.
12. Indikator X2.5.2 (Hubungan atau interaksi yang baik yang ada dapat menjadikan rekan kerja lebih percaya terhadap inisiatif atau ide dari saya) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 46 (75.41%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 15(24.59 %) hal ini menunjukkan dengan adanya hubungan atau interaksi yang baik dapat memudahkan karyawan untuk saling percaya dalam bertukar ide maupun inisiatif.

Hasil perhitungan kategorisasi budaya organisasi pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember dijelaskan sebagai berikut ;

Total karyawan yang menjawab SS	: 5 x 157 =	785
Total karyawan yang menjawab S	: 4 x 561 =	2244
Total karyawan yang menjawab N	: 3 x 14 =	42
Total karyawan yang menjawab TS	: 2 x 0 =	0
Total karyawan yang menjawab STS	: 1 x 0 =	0
<hr/>		
Total	=	3071

Penilaian responden tentang budaya terdapat sepuluh indikator, maka nilai terendah dari keseluruhan responden adalah $(1 \times 12 \times 61) = 732$, sedangkan nilai terkuat adalah $(5 \times 12 \times 61) = 3660$.



Gambar 4.3. Kategorisasi Nilai Variabel Budaya Organisasi

Keterangan :

- 1) Jika $\leq K_2$, dapat diartikan bahwa budaya organisasi pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember adalah sangat lemah;
- 2) Jika $K_2 - K_3$, dapat diartikan bahwa budaya organisasi pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember adalah lemah;
- 3) Jika $K_3 - K_4$, dapat diartikan bahwa budaya organisasi pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember adalah sedang;
- 4) Jika $K_4 - K_5$, dapat diartikan bahwa budaya organisasi pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember adalah kuat;
- 1) Jika $\geq K_5$, dapat diartikan bahwa budaya organisasi pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember adalah sangat kuat.

Total keseluruhan dari kuesioner tentang budaya organisasi yang dibagikan kepada responden menghasilkan angka sebesar 3071. Hal ini

berarti bahwa budaya organisasi pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember adalah sangat kuat.

4.3.3 Deskripsi Variabel Loyalitas Kerja

Hasil penilaian deskripsi tentang variabel pembagian kerja diukur dengan 12 indikator dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Loyalitas Kerja

Indikator	sts		ts		n		s		ss		Jumlah
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Z _{1.1.1}	-	-	-	-	-	-	40	65.57	21	34.43	61
Z _{1.1.2}	-	-	-	-	-	-	42	68.85	19	31.15	61
Z _{1.2.1}	-	-	-	-	-	-	38	62.3	23	37.7	61
Z _{1.2.2}	-	-	-	-	-	-	38	62.3	23	37.7	61
Z _{1.3.1}	-	-	-	-	-	-	42	68.85	19	31.15	61
Z _{1.3.2}	-	-	-	-	-	-	43	70.49	18	29.51	61
Z _{1.4.1}	-	-	-	-	-	-	44	72.14	17	27.86	61
Z _{1.4.2}	-	-	-	-	-	-	44	72.14	17	27.86	61
Z _{1.5.1}	-	-	-	-	-	-	35	57.38	26	42.62	61
Z _{1.5.2}	-	-	-	-	-	-	33	54.1	28	45.9	61
Z _{1.6.1}	-	-	-	-	-	-	41	67.21	20	32.79	61
Z _{1.6.2}	-	-	-	-	-	-	37	60.66	24	39.34	61
Total	0		0		0		477		255		

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa:

1. Indikator Z_{1.1.1} (Rekan saya mentaati peraturan dan ketentuan perusahaan) hasil yang diperoleh untuk indikator ini yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 40 (65.57%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 21 (34.43%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan ini menaati peraturan dan ketentuan peraturan yang berlaku pada perusahaan.
2. Indikator Z_{1.2.1}(Rekan saya mengikuti dan mentaati peraturan dan perintah tanpa terkecuali) hasil yang diperoleh untuk indikator ini yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 42 (68.85%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 19 (31.15%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan

- loyalitasnya dengan mengikuti dan mentaati peraturan dan perintah tanpa terkecuali.
3. Indikator Z1.2.1 (Rekan saya bertanggung jawab sanggup mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya.) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 38 (62.3%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 23(37.7 %) hal ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan ini bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya.
 4. Indikator Z1.2.2 (Rekan kerja tidak menyalahkan rekan kerja lainnya apabila yang dilakukannya adalah salah) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 38 (62.3%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 23(37.7 %) hal ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan ini tidak saling menyalahkan apabila ada rekan kerja yang melakukan kesalahan, dan sebaliknya berdasarkan tabel sebelumnya karyawan pada perusahaan ini memberikan saran apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan.
 5. Indikator Z1.3.1 (Rekan saya mau bekerja sama dalam suatu kelompok) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 42 (68.85%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 19(31.15 %) hal ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan ini tidak saling menyalahkan apabila ada rekan kerja yang melakukan kesalahan, dan sebaliknya berdasarkan tabel sebelumnya karyawan pada perusahaan ini memberikan saran apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan.
 6. Indikator Z1.3.2 (Rekan kerja bersedia membantu aktifitas kerja tanpa diperintah terlebih dahulu) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 43 (70.49%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 18 (29.51%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan di

perusahaan ini inisiatif dalam membantu aktifitas rekan kerja tanpa diperintah terlebih dahulu.

7. Indikator Z1.4.2 (Rekan saya bersedia turun tangan untuk mencegah hal-hal yang merugikan perusahaan.) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 44 (70.49%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 17 (29.51%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan ini merasa loyal kepada perusahaan dengan cara bersedia turun tangan untuk mencegah hal-hal yang merugikan perusahaan.
8. Indikator Z1.4.2 (Rekan kerja bersedia menjaga fasilitas yang ada dan diperuntukkan untuk karyawan berkerja) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 44 (70.49%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 17 (29.51%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan ini merasa ikut memiliki fasilitas di perusahaan sehingga bersedia untuk menjaga dan merawat fasilitas yang diperuntukkan bagi karyawan berkerja.
9. Indikator Z1.5.1 (Rekan saya memiliki hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 35 (57.38%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 26 (42.62%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan ini merasa ikut memiliki fasilitas di perusahaan sehingga bersedia untuk menjaga dan merawat fasilitas yang diperuntukkan bagi karyawan berkerja.
10. Indikator Z1.5.2 (Rekan kerja memiliki hubungan yang baik didalam memberikan pelayanan kepada kliennya) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 33 (54.1%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 28 (45.9%) hal ini menunjukkan bahwa

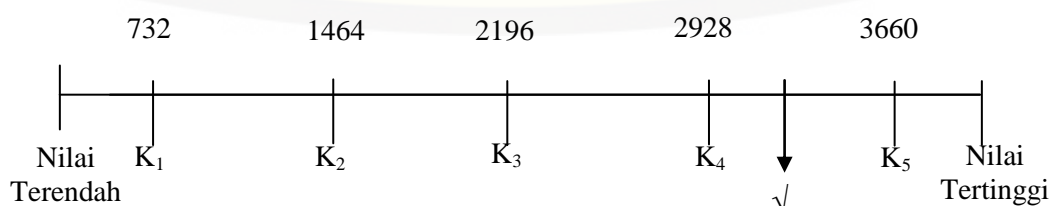
karyawan di perusahaan ini memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja untuk memberikan layanan kepada klien.

11. Indikator Z1.6.1 (Rekan saya memiliki keunggulan dalam bekerja) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 41 (67.21%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 20 (32.79%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan ini memiliki keunggulan dalam bekerja.
12. Indikator Z1.6.2 (Rekan kerja menghargai pekerjaan yang telah diberikan kepadanya) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 37 (60.66%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 24 (39.34%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan menghargai pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dengan cara bertanggung jawab dan mengerjakan tugas sebaik-baiknya.

Hasil perhitungan kategorisasi loyalitas kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember dijelaskan sebagai berikut ;

Total karyawan yang menjawab SS	: 5 x 255 = 1908
Total karyawan yang menjawab S	: 4 x 477 = 1275
Total karyawan yang menjawab N	: 3 x 0 = 0
Total karyawan yang menjawab TS	: 2 x 0 = 0
Total karyawan yang menjawab STS	: 1 x 0 = 0
Total	= 3183

Penilaian responden tentang loyalitas terdapat sepuluh indikator, maka nilai terendah dari keseluruhan responden adalah $(1 \times 12 \times 61) = 732$, sedangkan nilai terkuat adalah $(5 \times 12 \times 61) = 3660$.



Gambar 4.4. Kategorisasi Nilai Variabel Loyalitas Kerja

Keterangan :

- 1) Jika $\leq K2$, dapat diartikan bahwa loyalitas kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember adalah sangat lemah;
- 2) Jika $K2 - K3$, dapat diartikan bahwa loyalitas kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember adalah lemah;
- 3) Jika $K3 - K4$, dapat diartikan bahwa loyalitas kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember adalah sedang;
- 4) Jika $K4 - K5$, dapat diartikan bahwa loyalitas kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember adalah kuat;
- 1) Jika $\geq K5$, dapat diartikan bahwa loyalitas kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember adalah sangat kuat.

Total keseluruhan dari kuesioner tentang loyalitas kerja yang dibagikan kepada responden menghasilkan angka sebesar 3183. Hal ini berarti bahwa loyalitas kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember adalah sangat kuat.

4.3.4 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja

Hasil penilaian deskripsi tentang variabel prestasi kerja kerja diukur dengan 12 indikator dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja

Indikator	sts		ts		n		s		ss		Jumlah
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y _{1.1.1}	-	-	-	-	-	-	38	62.3	23	37.7	61
Y _{1.1.2}	-	-	-	-	1	1.64	41	67.21	19	31.15	61
Y _{1.2.1}	-	-	-	-	1	1.64	45	73.77	15	24.59	61
Y _{1.2.2}	-	-	-	-	-	-	39	63.94	22	36.06	61
Y _{1.3.1}	-	-	-	-	-	-	48	78.68	13	21.32	61
Y _{1.3.2}	-	-	-	-	-	-	43	70.5	18	29.5	61
Y _{1.3.3}	-	-	-	-	2	3.28	48	78.68	11	11.48	61
Y _{1.4.1}	-	-	-	-	-	-	35	57.38	26	24.59	61
Y _{1.4.2}	-	-	-	-	1	1.64	38	62.3	22	36.06	61
Y _{1.5.1}	-	-	-	-	-	-	42	68.85	19	31.15	61
Y _{1.5.2}	-	-	-	-	2	3.28	37	60.66	22	36.06	61
Y _{1.5.3}	-	-	-	-	-	-	36	59.02	25	40.98	61
Total	0		0		7		490		235		

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa:

1. Indikator Y1.1.1 (Dalam bekerja rekan saya jarang membuat kesalahan) hasil yang diperoleh untuk indikator ini yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 38 (62.3%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 23 (37.7%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan ini jarang membuat kesalahan dalam bekerja.
2. Indikator Y1.1.2 (Rekan saya selalu teliti dalam bekerja) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 41 (67.21%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 19 (31.15%) dan jawaban netral sebagai jawaban yang paling sedikit yaitu 1 (1.64%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada perusahaan ini teliti dalam bekerja sehingga jarang membuat kesalahan dalam bekerja.
3. Indikator Y1.2.1 (Rekan saya mampu menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan dalam waktu yang ditetapkan) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 45 (73.77%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 15 (24.59%) dan jawaban netral sebagai jawaban yang paling sedikit yaitu 1 (1.64%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada perusahaan dapat menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan.
4. Indikator Y1.2.2 (Rekan saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 39 (63.94%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 22 (36.06%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada perusahaan ini mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.
5. Indikator Y1.3.1 (Rekan saya selalu mengikuti instruksi atasan) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 48 (78.68%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 13 (21.32%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu mengikuti instruksi atasannya.

6. Indikator Y1.3.2 (Rekan saya taat dan patuh pada peraturan perusahaan) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 43(70.5%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 18 (29.5%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang bagus karena taat dan patuh pada peraturan perusahaan.
7. Indikator Y1.3.3(Rekan saya selalu datang tepat waktu)hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 48(78.68%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 11(11.48%) dan jawaban paling sedikit yaitu jawaban netral berjumlah 2 (3.28%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan ini datang tepat waktu.
8. Indikator Y1.4.1 (Rekan saya tidak menunggu perintah atasan untuk melakukan kewajibannya.) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 35(57.38%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 26 (24.59%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki inisiatif dalam pekerjaannya sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan karyawan sudah berinisiatif melakukan kewajibannya.
9. Indikator Y1.4.2(Apabila mendapati kesulitan rekan sayatidak ragu untuk bertanya)hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 38(62.3%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 22 (36.06%) dan jawaban paling sedikit adalah netral yaitu berjumlah 1 (1.64%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki inisiatif untuk bertanya apabila mendapatkan kesulitan dalam pekerjaannya.
10. Indikator Y1.5.1(Rekan saya mampu bersosialisasi dengan sesama rekan kerja maupun atasan)hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 42(68.85%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 19

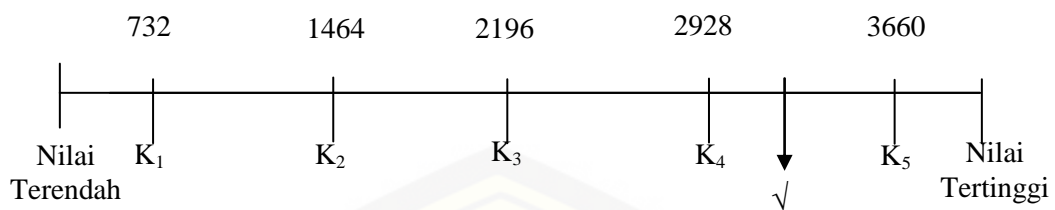
(31.15%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada perusahaan ini dapat bersosialisasi dengan rekan kerja maupun atasan.

11. Indikator Y1.5.2(Rekan saya mampu bekerja dengan anggota kelompoknya.) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 37(60.66%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 22 (36.06%) dan jawaban paling sedikit adalah netral yaitu berjumlah 2 (3.28%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada perusahaan ini mampu bekerja dengan anggota kelompoknya sehingga memudahkan karyawan untuk berprestasi.
12. Indikator Y1.5.3 (Rekan saya saling membantu dalam batas kewenangannya) hasil yang diperoleh untuk indikator ini masih sama yaitu Setuju menjadi jawaban dominan dengan responden yang menjawab sebanyak 36(59.02%) diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 25(40.98%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada perusahaan ini saling membantu dalam batas kewenangannya agar memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil perhitungan kategorisasi prestasi kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember dijelaskan sebagai berikut ;

Total karyawan yang menjawab SS	: 5 x 235 = 1175
Total karyawan yang menjawab S	: 4 x 490 = 1960
Total karyawan yang menjawab N	: 3 x 7 = 21
Total karyawan yang menjawab TS	: 2 x 0 = 0
Total karyawan yang menjawab STS	: 1 x 0 = 0
<hr/> Total	= 3156

Penilaian responden tentang prestasi kerja terdapat dua belas indikator, maka nilai terendah dari keseluruhan responden adalah $(1 \times 12 \times 61) = 732$, sedangkan nilai terkuat adalah $(5 \times 12 \times 61) = 3660$.



Gambar 4.5. Kategorisasi Nilai Variabel Prestasi Kerja

Keterangan :

- 1) Jika $\leq K_2$, dapat diartikan bahwa prestasi kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember adalah sangat lemah;
- 2) Jika $K_2 - K_3$, dapat diartikan bahwa prestasi kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember adalah lemah;
- 3) Jika $K_3 - K_4$, dapat diartikan bahwa prestasi kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember adalah sedang;
- 4) Jika $K_4 - K_5$, dapat diartikan bahwa prestasi kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember adalah kuat;
- 1) Jika $\geq K_5$, dapat diartikan bahwa prestasi kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember adalah sangat kuat.

Total keseluruhan dari kuesioner tentang prestasi kerja yang dibagikan kepada responden menghasilkan angka sebesar 3156. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember adalah sangat kuat.

4.4 Uji Instrument

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment Pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% (Prayitno, 2010:90). Berikut pada Tabel 4.8, hasil pengujian validitas ;

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	<i>Product Moment Pearson's</i>	Sig.	<i>a</i>	Keterangan
X _{.1.1.1}	0,658	0,000	< 0,05	Valid
X _{.1.1.2}	0,583	0,000	< 0,05	Valid
X _{.1.1.3}	0,701	0,000	< 0,05	Valid
X _{.1.2.1}	0,526	0,000	< 0,05	Valid
X _{.1.2.2}	0,602	0,000	< 0,05	Valid
X _{.1.2.3}	0,443	0,000	< 0,05	Valid
X _{.1.3.1}	0,620	0,000	< 0,05	Valid
X _{.1.3.2}	0,576	0,000	< 0,05	Valid
X _{.1.4.1}	0,602	0,000	< 0,05	Valid
X _{.1.4.2}	0,507	0,000	< 0,05	Valid
X _{.1.5.1}	0,598	0,000	< 0,05	Valid
X _{.1.5.2}	0,484	0,000	< 0,05	Valid
X _{.2.1.1}	0,506	0,000	< 0,05	Valid
X _{.2.1.2}	0,425	0,001	< 0,05	Valid
X _{.2.2.1}	0,475	0,000	< 0,05	Valid
X _{.2.2.2}	0,585	0,000	< 0,05	Valid
X _{.2.3.1}	0,746	0,000	< 0,05	Valid
X _{.2.3.2}	0,655	0,000	< 0,05	Valid
X _{.2.4.1}	0,741	0,000	< 0,05	Valid
X _{.2.4.2}	0,544	0,000	< 0,05	Valid
X _{.2.5.1}	0,668	0,000	< 0,05	Valid
X _{.2.5.2}	0,684	0,000	< 0,05	Valid
X _{.2.6.1}	0,581	0,000	< 0,05	Valid
X _{.2.6.2}	0,682	0,000	> 0,05	Valid
Z _{.1.1}	0,658	0,000	< 0,05	Valid
Z _{.1.2}	0,438	0,000	< 0,05	Valid
Z _{.2.1}	0,694	0,000	< 0,05	Valid
Z _{.2.2}	0,694	0,000	< 0,05	Valid
Z _{.3.1}	0,774	0,000	< 0,05	Valid
Z _{.3.2}	0,640	0,000	< 0,05	Valid
Z _{.4.1}	0,696	0,000	< 0,05	Valid
Z _{.4.2}	0,696	0,000	< 0,05	Valid
Z _{.5.1}	0,420	0,001	< 0,05	Valid
Z _{.5.2}	0,360	0,004	< 0,05	Valid
Z _{.6.1}	0,623	0,000	< 0,05	Valid

dilanjutkan

Lanjutan tabel

Variabel	<i>Product Moment Pearson's</i>	Sig.	<i>a</i>	Keterangan
Z _{.6.2}	0,742	0,000	< 0,05	Valid
Y _{.1.1}	0,740	0,000	< 0,05	Valid
Y _{.1.2}	0,588	0,000	< 0,05	Valid
Y _{.2.1}	0,579	0,000	< 0,05	Valid
Y _{.2.2}	0,582	0,000	< 0,05	Valid
Y _{.3.1}	0,678	0,000	< 0,05	Valid
Y _{.3.2}	0,552	0,000	< 0,05	Valid
Y _{.3.3}	0,645	0,000	< 0,05	Valid
Y _{.4.1}	0,528	0,000	< 0,05	Valid
Y _{.4.2}	0,538	0,000	< 0,05	Valid
Y _{.5.1}	0,576	0,000	< 0,05	Valid
Y _{.5.2}	0,776	0,000	< 0,05	Valid
Y _{.5.3}	0,706	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi $0,000 - 0,004 < 0,05$, sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan relevan dan dapat digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan atau pernyataan yang baik adalah pertanyaan atau pernyataan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Uji reliabilitas menggunakan *crobach's alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *crobach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97). Pada Tabel 4.9 di halaman berikut disajikan hasil pengujian reliabilitas ;

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut off</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
X ₁	0,816	> 0,6	12	Reliabel
X ₂	0,852	> 0,6	12	Reliabel
Z	0,857	> 0,6	12	Reliabel
Y	0,857	> 0,6	12	Reliabel

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.9, hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yakni 0,816, 0,852, 0,857, dan 0,857 > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

4.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5% (Prayitno, 2010:71). Adapun hasil pengujian dapat disajikan sebagai berikut ;

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

<i>Test of Normality</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>		
	Sig.	<i>Cutt off</i>	Keterangan
X ₁	0,092	> 0,05	Normal
X ₂	0,057	> 0,05	Normal
Z	0,079	> 0,05	Normal
Y	0,075	> 0,05	Normal

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.10, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.4.4 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menguji apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Uji Asumsi BLUE yang harus dipenuhi adalah model

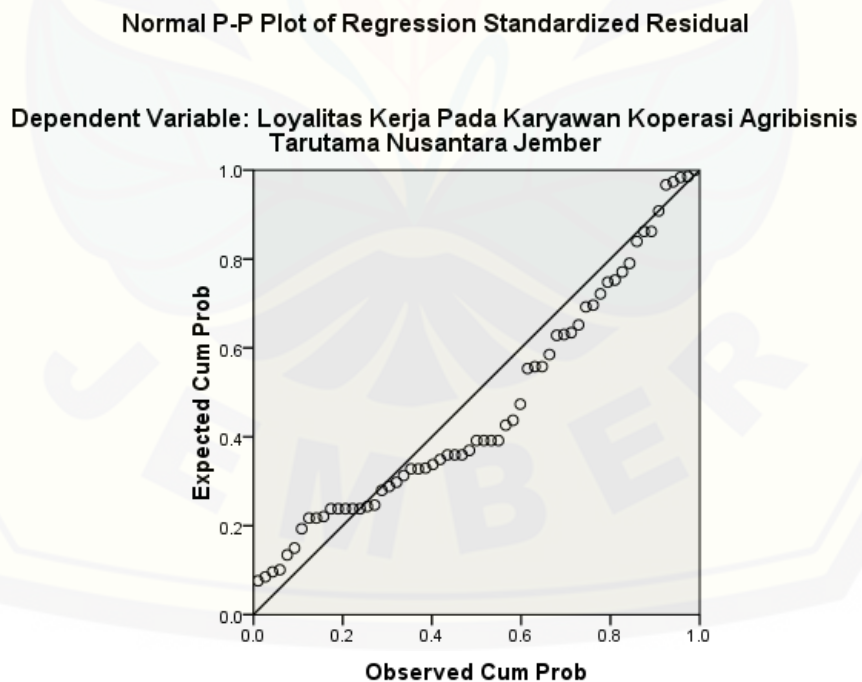
berdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas dan tidak adanya heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Model

Uji normalitas model bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:42). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

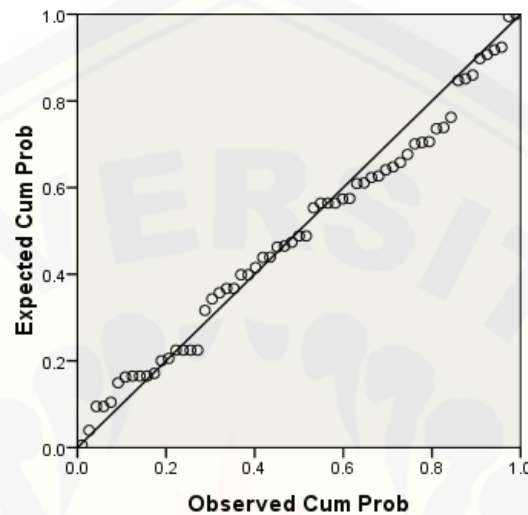
Adapun hasil pengujian atau persamaan disajikan pada Gambar 4.6 dan 4.7, sebagai berikut ;



Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 1

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Prestasi Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis
Tarutama Nusantara Jember



Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 2

Gambar 4.6 dan 4.7, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear dalam variabel independen dalam model. Ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinieritas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya. Berikut ini disajikan hasil uji multikolinieritas ;

Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas

<i>Test of Multikolinierity</i>	VIF	<i>Cutt off</i>	Keterangan
X ₁	4,488	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
X ₂	4,488	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 7

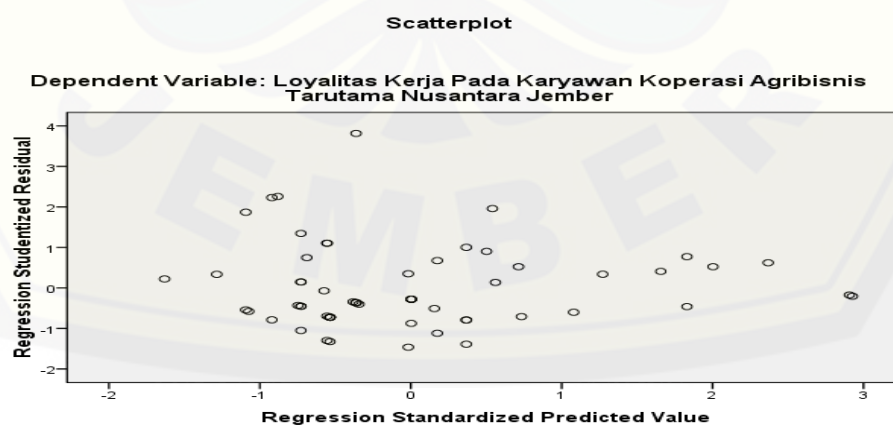
Tabel 4.11, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *independen* karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

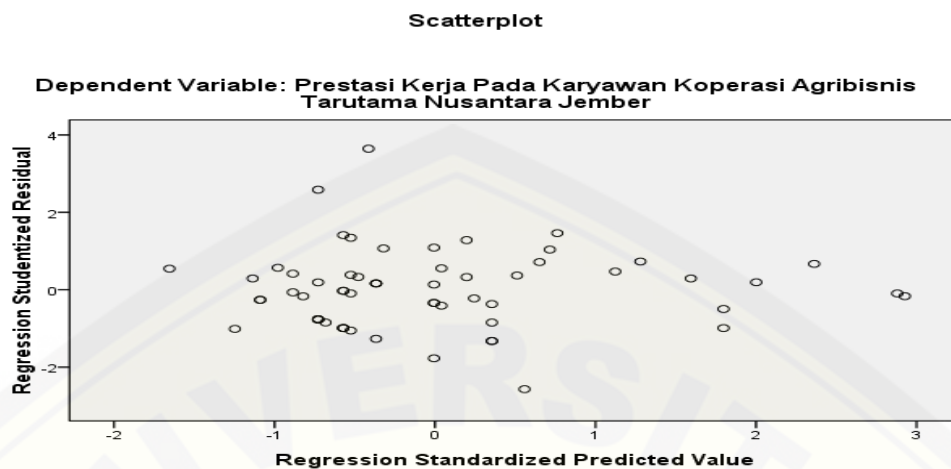
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:39). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil pengujian dan persamaan disajikan pada Gambar 4.8 dan 4.4, sebagai berikut ;



Gambar 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1



Gambar 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2

Gambar 4.8 dan 4.9, menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y

4.5 Analisis Jalur

Setelah melalui tahap uji instrument dan asumsi kelayakan model regresi, maka selanjutnya dilakukan analisis jalur. Analisis jalur berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* atau *intervening* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* atau *intervening* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis jalur antara variabel *independen* yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi dan variabel *intervening* yaitu *loyalitas kerja*, serta variabel *dependen* yaitu prestasi kerja. Berikut pada Tabel 4.12 disajikan hasil analisis jalur ;

Tabel 4.12 Hasil Analisis Jalur

<i>Unstanderdized</i>		t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	α	Keterangan
Jalur	Beta (β)					
$X_1 \rightarrow Z$	0,486	2,632	> 1,678	0,011	< 0,05	Signifikan
$X_2 \rightarrow Z$	0,451	2,591	> 1,678	0,012	< 0,05	Signifikan
$X_1 \rightarrow Y$	0,598	3,103	> 1,678	0,003	< 0,05	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	0,384	2,115	> 1,678	0,039	< 0,05	Signifikan

<i>Unstandardized</i>		t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	a	Keterangan
Jalur	Beta (β)					
Z \rightarrow Y	0,649	6,097	> 1,678	0,000	< 0,05	Signifikan
ϵ_1	0,428	-	-	-	-	-
ϵ_2	0,428	-	-	-	-	-

Sumber : Lampiran 7 - 9

Berdasarkan koefisien jalur pada Tabel 4.12, maka persamaan yang dapat dibentuk adalah ;

$$Z = 0,486 X_1 + 0,451 X_2 + 0,428 \epsilon_1$$

$$Y = 0,598 X_1 + 0,384 X_2 + 0,649 Z + 0,428 \epsilon_2$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara signifikan. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $61-2-1 = 58$. Hasil analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi dan variabel *intervening* yaitu loyalitas kerja, serta variabel *dependen* yaitu prestasi kerja. Berdasarkan hasil analisis jalur (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut ;

a. Pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja

Variabel motivasi kerja terhadap loyalitas kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,632 > 1,678$) dan signifikansi $0,011 < 0,05$. Maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan loyalitas kerja;

b. Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja

Variabel budaya organisasi terhadap loyalitas kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,591 > 1,678$) dan signifikansi $0,012 < 0,05$. Maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, yang berarti ada pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel budaya organisasi akan meningkatkan loyalitas kerja;

c. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja

Variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,103 > 1,678$) dan signifikansi $0,003 < 0,05$. Maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan prestasi kerja;

d. Pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja

Variabel budaya organisasi terhadap prestasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,115 > 1,678$) dan signifikansi $0,039 < 0,05$. Maka H_{o4} ditolak dan H_{a4} diterima, yang berarti ada pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel budaya organisasi akan meningkatkan prestasi kerja;

e. Pengaruh loyalitas kerja terhadap prestasi kerja

Variabel loyalitas kerja terhadap prestasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,097 > 1,678$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{o5} ditolak dan H_{a5} diterima, yang berarti ada pengaruh loyalitas kerja terhadap prestasi kerja. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel loyalitas kerja akan meningkatkan prestasi kerja;

f. Pengaruh e_1 variabel lain selain X_1 , dan X_2 terhadap Z

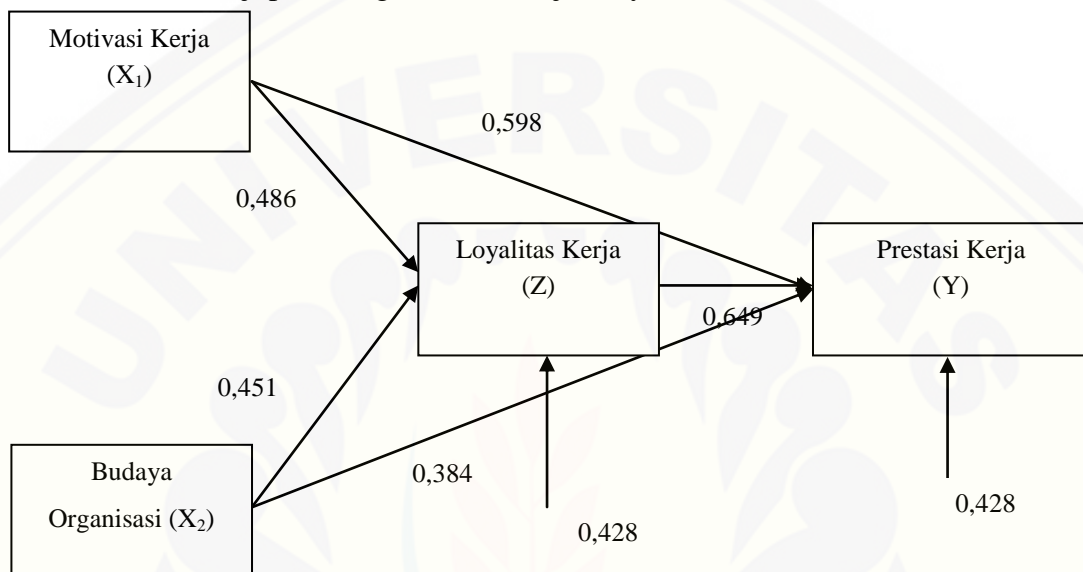
$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - R} \\ &= \sqrt{1 - 0,816} \\ &= \sqrt{0,184} \\ &= 0,428 \text{ atau } 42,8\% \end{aligned}$$

g. Pengaruh e_2 variabel lain selain X_1 , dan X_2 terhadap Y

$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - R} \\ &= \sqrt{1 - 0,816} \\ &= \sqrt{0,184} \\ &= 0,428 \text{ atau } 42,8\% \end{aligned}$$

4.5.1 Perhitungan Koefisien Jalur

Setelah dilakukan uji hipotesis, maka langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan koefisien jalur. Pengujian koefisien jalur dilakukan secara langsung untuk mengetahui “seberapa besar pengaruh langsung variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen*”. Berdasarkan Tabel 4.12, berikut hasil uji perhitungan koefisien jalurnya ;



Gambar 4.10 Hasil Analisis Jalur

Sumber : Tabel 4.12 dan Lampiran 7 - 9

a. Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

- 1) Pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap loyalitas kerja adalah sebesar 48,6%;
- 2) Pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap loyalitas kerja adalah sebesar 45,1%;
- 3) Pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 59,8%;
- 4) Pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap prestasi kerja adalah sebesar 38,4%;
- 5) Pengaruh langsung variabel loyalitas kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 64,9%.

- b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)
- 1) Pengaruh secara tidak langsung variabel motivasi kerja melalui loyalitas kerja terhadap prestasi kerja
 $(0,486.0,649) = 0,315$ atau 31,5%
 - 2) Pengaruh secara tidak langsung variabel budaya organisasi melalui loyalitas kerja terhadap prestasi kerja
 $(0,451.0,649) = 0,293$ atau 29,3%
- c. *Total Effect*
- 1) *Total Effect* : $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,598 + 0,315 = 0,913$ atau 91,3%;
 - 2) *Total Effect* : $Y \leftarrow X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,384 + 0,293 = 0,677$ atau 67,7%;

4.6 Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja dan prestasi kerja Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember. Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember dengan arah positif dan menunjukkan juga bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan prestasi kerja Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “adanya pengaruh yang signifikan antara persepsi motivasi kerja terhadap loyalitas kerja, adanya pengaruh yang signifikan antara persepsi budaya organisasi terhadap loyalitas kerja, adanya pengaruh yang signifikan antara persepsi motivasi kerja terhadap prestasi kerja, adanya pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap prestasi kerja, dan adanya pengaruh loyalitas kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember” adalah diterima.

4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,486 atau 48,6% dengan arah positif. Motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya komunikasi yang baik dengan atasannya dengan diberikannya ucapan selamat apabila berhasil berkerja dengan memuaskan, dan berkomunikasi atau berhubungan baik dengan atasan mengenai pencapaian tugas dan pekerjaan yang ada, adanya karyawan yang yakin mengenai pertumbuhan potensialnya mengenai karir dan jenjang kerjanya dan kemampuan untuk tumbuh dan berkembang berkembang dan berketrampilan, adanya kebijakan bagi karyawannya mengenai cuti dan izin yang mencukupi dan adanya kegiatan atau liburan yang dilakukan oleh organisasi, adanya gaji yang sesuai dengan beban kerja dan adanya kesesuaian insentif yang diberikan apabila lembur diluar jam kerja yang telah ditentukan, dan adanya kondisi kerja dan lingkungan kerja yang dirasa aman dan nyaman, telah menjadikan karyawan dapat berkerjasama untuk mensukseskan program kerja yang telah diberikan oleh organisasi dan menjadikan hubungan diantara karyawan yang semakin harmonis, serta membentuk rasa memiliki dan rasa suka terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya selama ini.

Penelitian ini juga didukung oleh Wulan Devi Ariyanti (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Di Pt. Bintang Internusa: Studi Terhadap Persepsi Pegawai Di Pt. Bintang Internusa”. Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif dan eksplanatori survei. Instrumen penelitian menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear dengan bantuan program SPSS 18.00. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan loyalitas pegawai di PT. Bintang Internusa berdasarkan persepsi pegawai termasuk ke dalam klasifikasi tinggi. Kompensasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap motivasi kerja; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai; motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Dengan demikian, maka kompensasi dan motivasi kerja perlu ditingkatkan karena terbukti mampu meningkatkan loyalitas pegawai di PT. Bintang Internusa.

4.6.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel budaya organisasi sebesar 0,451 atau 45,1% dengan arah positif. Budaya organisasi sebagai asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya aturan mengenai perilaku yang meliputi adanya penggunaan bahasa yang baik sopan dan santun dan perilaku karyawan yang baik dalam melayani customer yang ada, adanya norma yang mencerminkan sikap saling membantu diantara karyawan yang mengalami kesulitan kerja dan perilaku karyawan yang sesuai dengan peraturan atau prosedur yang ada didalam organisasi, adanya penilaian dominan yang meliputi adanya sikap efisiensi karyawan didalam berkerja dan adanya gairah kerja untuk memdorong diri sendiri untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditanggungjawabkan kepadanya, adanya kepercayaan yang ditanamkan oleh pimpinan kepada bawahannya sehingga dapat menjadikan hubungan yang baik diantara atasan dan bawahan dan adanya rekan kerja yang bersikap terbuka terhadap informasi yang didalam organisasi, adanya rekan kerja yang berniat untuk tetap belajar dan berkembang serta adanya rekan kerja yang memberikan saran apabila karyawan lainnya mengalami kesalahan didalam berkerja, dan adanya iklim organisasi yang baik diantara rekan kerja serta adanya hubungan yang baik diantara rekan kerja mengenai inisiatif dan ide yang berhubungan dengan pekerjaan yang sedang dilakukannya, telah menjadikan hubungan kerja yang ada didalam perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga aktifitas kerja dan kerjasama yang

didalam organisasi dapat dilaksanakan secara baik serta aktifitas atau kegiatan kerja yang telah dilakukan dapat dipertanggungjawabkan secara baik sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya.

Hasil dari penelittian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Malik Alfian (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Intensi *Turnover* pada Karyawan PT. *Cipaganti Heavy Equipment Samarinda*” mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja dengan nilai $R^2 = 0.302 < 0.05$.

4.6.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi kerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,598 atau 59,3% dengan arah positif. Motivasi kerja sebagai kekuatan yang mendorong seorang karyawan dalam berperilaku dan merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan adalah baik, dengan artian lainnya adanya atasan yang memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan tugas/ pekerjaannya dengan memuaskan dan adanya komunikasi dengan bawahan mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha dan pencapaian tugas karyawannya, adanya pihak manajemen atau organisasi yang memberikan kepedulian kepada karyawannya mengenai peluang karir dan prestasi kerja serta adanya kepedulian mengenai pengembangan kemampuan dan keterampilan kerja karyawannya, adanya kebijakan-kebijakan mengakomodasikan kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawannya didalam berkerja, adanya gaji dan insentif yang sesuai dengan tanggungjawab dan harapan karyawannya didalam berkerja, dan adanya suasana atau lingkungan kerja yang nyaman untuk berkerja bagi karyawannya, telah memberikan adanya dorongan kepada rekan kerja atau karyawannya untuk dapat berkerja secara baik dan berkualitas didalam berkerja serta menjadikan karyawan yang ada lebih disiplin didalam berkerja serta merangsang adanya kekompakan kerjasama tim didalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan oleh organisasi.

Penelitian ini juga didukung oleh Reffiani (2009) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Yang Diinteraksikan Dengan Pengendalian Sikap Individu (Locus of Control) Terhadap Prestasi Kerja Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan”. Berdasarkan hasil yang diolah didapatkan R^2 sebesar 0.429. hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas, yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja sebesar 42.9%

4.6.4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi kerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel budaya organisasi sebesar 0,384 atau 38,4% dengan arah positif. Budaya organisasi sebagai kerangka kerja yang menjadi pedoman perilaku sehari-hari, bagaimana harus bekerja dalam suatu lingkungan organisasi dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya sikap berbahasa yang santun kepada sesama rekan kerja ataupun kliennya didalam memberikan pelayanan, adanya kegiatan saling membantu diantara rekan kerja dan adanya kegiatan kerja yang dilakukan dengan prosedur yang baik dan benar, adanya nilai-nilai semangat kerja yang ditanamkan pada diri karyawan atau rekan kerja untuk dapat berkerja secara efektif dan efisien serta bertanggungjawab didalam berkerja, adanya nilai filosofis yang tetap dipegang teguh oleh karyawan seperti rasa kepercayaan mengenai aktifitas atau kegiatan kerja diantara atasan dan bawahan serta diantara sesama rekan kerjanya, adanya aturan-aturan kerja yang diterapkan dan dilaksanakan didalam organisasi sehingga karyawan atau rekan kerja dapat belajar dari rekan kerja lainnya mengenai sistem dan prosedur kerja yang ada serta memberikan saran yang positif mengenai kegiatan atau aktifitas yang telah dilakukannya, dan adanya iklim organisasi yang sesuai dan tidak menghambat aktifitas kerja dan interaksi diantara rekan kerja yang ada didalam organisasi, telah menjadikan karyawan atau rekan kerja yang ada dapat berkerjasama dan bersosialisasi dengan baik sehingga tanggungjawab atau tugas yang telah diberikan kepada karyawan dapat diselesaikan secara disiplin

dengan kualitas yang baik dan waktu yang sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Penelitian ini juga didukung oleh Reffiani (2009) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Yang Diinteraksikan Dengan Pengendalian Sikap Individu (Locus of Control) Terhadap Prestasi Kerja Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan”. Berdasarkan hasil yang diolah didapatkan R^2 sebesar 0.429. hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas, yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja sebesar 42.9%

4.6.5. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel loyalitas kerja sebesar 0,649 atau 64,9% dengan arah positif. Loyalitas kerja sebagai suatu sikap patuh atau kesetiaan karyawan pada perusahaan adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya rekan kerja yang taat pada peraturan dan mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, adanya rekan kerja yang bertanggungjawab terhadap aktifitas yang telah dilakukannya dan adanya sikap tanggungjawab tanpa menyalahkan rekan kerjanya apabila mendapati suatu kesalahan yang telah diperbuatnya, adanya rekan kerja yang dapat membantu rekan kerja lainnya didalam berkerjasama secara tim dan adanya rekan kerja yang berkerja tanpa menunggu perintah dari rekan kerja lainnya, adanya rekan kerja yang dapat menjaga fasilitas milik organisasi dan mencegah kerugian terhadap organisasi, adanya rekan kerja yang dapat menjaga hubungan yang harmonis diantara rekan kerja lainnya dan atasannya serta dapat menjaga sikap dan perilakunya didalam memberikan pelayanan kepada kliennya, dan adanya rekan kerja yang menghargai pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dan berusaha untuk tetap dapat berkerja secara baik untuk kemajuan organisasi, telah menjadikan karyawan dapat berkembang dan dapat berusaha secara aktif didalam membentuk suatu inisiatif atau ide untuk berkerjasama didalam memberikan hasil kerja yang sesuai dan berkualitas dengan instruksi dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

mendapatkan kesimpulan bahwa bahwa tingkat loyalitas karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. cukup tinggi hal ini dapat dilihat dari rata-rata tanggapan responden yang menyatakan setuju, yaitu sebesar 98.9% sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1.1%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. adalah tinggi. Secara garis besar dari tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa tingkat prestasi kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. cukup baik. Melalui perhitungan Rank Spearman, telah didapat hasil $r_s = 0.55$ yang berarti ternyata loyalitas karyawan mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan prestasi kerja, sedangkan melalui perhitungan koefisien determinasi, didapat (K_d) sebesar 30.25% maka dinyatakan bahwa loyalitas berpengaruh besar terhadap prestasi kerja karyawan, karena sisa sebanyak 69.75 dipengaruhi oleh variabel lain, dalam uji hipotesis dengan menggunakan tabel distribusi t pada lampiran dengan $dk = (n-2) = 28$ dan $\hat{\alpha} = 0.05$ didapat nilai t tabel = 1.701. yang berarti t hitung > t tabel ($3.505 > 1.701$). ini berarti bahwa taraf signifikan sebesar 5% dan $dk = 28$ berdasarkan analisis diatas maka hipotesis yang dapat diterimasehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi loyalitas maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan

4.7 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah berkaitan dengan jumlah responden yang hanya melibatkan 61 orang karyawan, yang berasal dari semua level non manajerial. Heterogenisasi sampel yang tinggi dapat menyebabkan bias dalam memahami daftar pernyataan. Karena kemampuan responden dalam memahami pernyataan sangat ditentukan oleh kemampuan individu.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

- a. Motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember dengan nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,486 atau 48,6% dengan arah positif.
- b. Budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember dengan nilai koefisien variabel budaya organisasi sebesar 0,451 atau 45,1% dengan arah positif.
- c. Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember dengan nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,598 atau 59,8% dengan arah positif.
- d. Budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember dengan nilai koefisien variabel budaya organisasi sebesar 0,384 atau 38,4% dengan arah positif.
- e. Loyalitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember dengan nilai koefisien variabel loyalitas kerja sebesar 0,649 atau 64,9% dengan arah positif.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan ;

- a. Pihak Manajemen Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember diharapkan dapat lebih mengeksplorasi dan mengembangkan motivasi kerja karyawannya, baik dengan cara semakin intens berkomunikasi dengan karyawan, semakin loyal dalam mengakomodasi kebutuhan karyawan yang bisa berupa bonus atau insentif tahunan apabila target perusahaan telah tercapai. Sehingga diharapkan karyawan akan dapat lebih bisa berkerjasama didalam memberikan hasil kerja yang berkualitas dan

sesuai dengan prosedur kerja maupun target kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi;

- b. Pihak Manajemen Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember diharapkan dapat lebih mengembangkan budaya organisasi yang telah menjadi pedoman didalam berperilaku, hal ini bisa dilakukan dengan mengembangkan iklim organisasi yang ada didalam organisasi. Maka diharapkan dapat membuat karyawan merasa nyaman dan mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerjanya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan model penelitiannya pada objek yang lebih besar dengan jumlah responden yang lebih banyak, dan homogen sehingga kemungkinan adanya bias dalam merespon kuesioner dapat dikurangi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep dan Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Grasindo
- Ariyanti, Wulan Devi. 2012. *Pengaruh Kompenasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai di PT. Bintang Internusa*. Bandung. Thesis. Magister Manajemen Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Riveka Cipta.
- Ermayanti Dwi, Thoyib Armanu, 2001. *Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya*. Malang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang*.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr. 2006. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Ginting, Paham dan Situmorang, Helmi, Syahfrizal. 2008. *Filsafat Ilmu dan Metode Riset*. Medan : USU Press.
- Ghozali, Imam. 2004. *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- _____. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss, Edisi Kedua*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gouzali Saydam, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta
- _____, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husein Umar, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.

- _____. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss, Edisi Kedua*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ishak, Arep dan Tanjung, H. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Indonesia
- Lako, A.. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Latif, Moh. In'am. 2013. *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kedisiplinan dan Prestasi Kerja Guru di SMK Negeri Ihya/ Ulumudin Singojutuk Kabupaten Banyuwangi*. Fakultas Ekonomi Universitas Jember : Skripsi
- Luthans Fred. 2002. *Performance and Motivation*. New York: Prentice Hall
- Malik, Alfian. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Intervening Turnover Pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda*. Samarinda. eJurnal Psikologi Universitas Mulawarman Samarinda.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara Jakarta
- Mariami, Ita. 2011. *Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan*. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara: Thesis.
- Masri,Singarimbun dan Sofyan Effendi. 2004. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.
- Mitchell. TR dan Lee, T.W. 2001. *The Unfolding Model Of Voluntary Turnover And Job Embeddedness: Foundation For A Comprehensive Theory Of Attachment*. Research in Organizational Behavior, 23
- Muafi. 2000. *Pengaruh Perilaku Karyawan Terhadap Partisipasi Kerja Karyawan: Suatu Studi Empirik*. Jurnal Siasat Bisnis. No.5, Vol. 2
- Mulia, Nasution. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Djambatan
- Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Nursalam. 2000. *Metodologi Riset Keperawatan*. Jakarta: Info Medika
- _____. 2002. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. , Jakarta: Salemba Medika.
- Nurmatin, Imran. 2005. *Pengaruh Loyalitas Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk*. Bandung. Jurnal. Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama Bandung.
- Oerip, Poerwopoespito. 2002. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: PT. Grasindo
- Pratiwi, Riska. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar*: Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta
- Reffiani. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Yang Diinteraksikan Dengan Pengendalian Sikap Individu (Locus Of Control) Terhadap Prestasi Kerja Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan*. Tidak Diterbitkan. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara
- Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan cetakan pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Jakarta
- Rivai, Veitzhal dan Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman
- Robbins, Stephen. 2001. *Psikologi Organisasi (Edisi ke-8)*. Jakarta: Penerbit PT. Prehalindo
- _____. 2002. *Perilaku Organisasi I*. Edisi Indonesia, Jakarta: Penerbit PT. Prehalindo
- _____. 2003. *Perilaku Organisasi Jilid 2*, Jakarta: Penerbit PT. Indeks Kelompok Gramedia
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Diana Angelica. Jakarta. Salemba Empat.
- Safitri, Erna. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Sulawesi Jember*. Tidak Diterbitkan. Skripsi. Jember: Universitas Jember

- Sastrohadiwiryono, Bedjo Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- _____,. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Edisi Empat Buku Satu*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suarli dan Bahtiar, Yanyan. 2002. *Manajemen Keperawatan*. Jakarta : Erlangga
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian Cetaka ke Tujuh*. Bandung: Alfabeta
- _____,. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung : Alfabeta
- _____,. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta : Andi Offset
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- _____,. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada MediaGroup
- Tika, M.P. 2008. *Metodologi Penelitian Geografi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Trianasari, Y. 2005. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Utomo, Budi. 2002. *Menentukan faktor-faktor kepuasan kerja dan tingkat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT P*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan

Vidhanti, Annabella Ayu. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Jember*. Fakultas Ekonomi Universitas Jember : Skripsi

Wibowo. 2006. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/prestasi-kerja-penegertian-penilaian.html>[15 Juli 2014]

http://walangjurnal.wordpress.com/tag/konsumsi/#_ftn10 [15 Juli 2014]

<http://www.ortax.org/ortax/?mod=forum&page=show&idtopik=46321> [13 Maret 2015]



LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Di

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat pengambilan gelar sarjana (S1) yang berjudul **“Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember”** maka saya:

Nama : Rizqi Ila Khoiriyah

NIM : 100810201138

Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/ Manajemen

Universitas : Universitas Negeri Jember

Mohon kesediaan dan partisipasi Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk mengisi kuesioner yang saya sediakan.

Penelitian ini digunakan untuk menganalisis Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember. Informasi yang anda berikan ini bersifat terbatas dalam arti hanya digunakan dalam penelitian ini saja dan identitas responden serta jawaban yang diberikan terjamin kerahasiaannya.

Atas perhatian dan kerjasama yang diberikan, saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya,

Rizqi Ila Khoiriyah

NIM. 100810201138

KUESIONER PENELITIAN

No. Responden	
---------------	--

A. Data Responden

- 1. Nama :
- 2. Usia :Tahun
- 3. Jenis Kelamin : Laki-laki/ Perempuan
- 4. Pendidikan :

B. Petunjuk Pengisian

- 1. Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
- 2. Berikan tanda (√) pada salah satu jawaban disetiap pernyataan sesuai apa yang anda alami dan rasakan selama ini. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban atas pernyataan, yaitu:

Keterangan	Penilaian (Skor)
Jawaban Sangat Setuju (SS)	5
Jawaban Setuju (S)	4
Jawaban Cukup Setuju (CS)	3
Jawaban Tidak Setuju (TS)	2
Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)	1

A. Daftar Pertanyaan/ Pertanyaan

1. Persepsi Karyawan Tentang Motivasi Kerja (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Komunikasi					
	a. Atasan selalu memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan tugas/pekerjaannya dengan memuaskan					
	b. Saya selalu mengetahui dan mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan didalam organisasi					
	c. Atasan selalu mengkomunikasikan dengan					

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
	bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas					
2.	Potensial Pertumbuhan a. Perusahaan memperhatikan karyawannya untuk tumbuh dan berkembang dengan mengadakan pelatihan					
	b. Prestasi kerja yang ada membuat kesempatan untuk memiliki jenjang karir yang lebih tinggi.					
	b. Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya.					
3.	Kebijakan Dalam Mengakomodasi Kebutuhan Individu a. Saya mendapatkan izin cuti yang cukup					
	b. Perusahaan mengadakan liburan bersama karyawannya satu/dua tahun sekali					
4.	Gaji/Upah yang cukup a. Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
	b. Kesesuaian insentif yang diberikan kepada karyawan					
5.	Kondisi Kerja yang Kondusif a. Saya merasa aman bekerja di perusahaan ini					
	b. Situasi dan kondisi lingkungan kerja kondusif dan menyenangkan					

2. Persepsi Karyawan Tentang Budaya Organisasi (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Aturan Perilaku yang Diamati a. Rekan saya menggunakan bahasa santun yang mudah dimengerti					
	b. Perilaku kerja karyawan yang baik dalam menerima dan melayani customer					
2.	Norma a. Rekan saya membantu antar sesama rekan kerja apabila mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya					
	b. Rekan saya bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan					

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
3.	Nilai Dominan a. Rekan saya memiliki efisiensi yang tinggi.					
	b. Rekan saya menuntut dirinya sendiri bekerja giat untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya					
4.	Filosofi a. Rekan saya dibentuk oleh pimpinan yang selalu bisa menjaga kepercayaan sesama karyawan dan atau atasan.					
	b. Rekan kerja yang ada bersikap terbuka dan percaya pada informasi yang ada didalam organisasi					
5.	Aturan a. Rekan saya selalu berusaha untuk mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai kelompok yang berkembang.					
	b. Rekan kerja selalu memberikan saran apabila saya mengalami kesalahan didalam berkerja					
6.	Iklm Organisasi a. Iklm organisasi dapat membuat rekan saya bekerja sama dengan baik dengan rekan kerjanya.					
	b. Hubungan atau interaksi yang baik yang ada dapat menjadikan rekan kerja lebih percaya terhadap inisiatif atau ide dari saya					

3. Loyalitas Kerja (Z)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Taat pada Peraturan a. Rekan saya mentaati peraturan dan ketentuan perusahaan					
	b. Rekan saya mengikuti dan mentaati peraturan dan perintah tanpa terkecuali					
2.	Tanggung Jawab pada Perusahaan a. Rekan saya bertanggung jawab sanggup mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya.					
	b. Rekan kerja tidak menyalahkan rekan					

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
	kerja lainnya apabila yang dilakukannya adalah salah					
3.	Kemauan untuk Bekerja Sama a. Rekan saya mau bekerja sama dalam suatu kelompok					
	b. Rekan kerja bersedia membantu aktifitas kerja tanpa diperintah terlebih dahulu					
4.	Rasa Memiliki a. Rekan saya bersedia turun tangan untuk mencegah hal-hal yang merugikan perusahaan.					
	b. Rekan kerja bersedia menjaga fasilitas yang ada dan diperuntukkan untuk karyawan berkerja					
5.	Hubungan antar Pribadi a. Rekan saya memiliki hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan					
	b. Rekan kerja memiliki hubungan yang baik didalam memberikan pelayanan kepada kliennya					
6.	Kesukaan Terhadap Pekerjaan a. Rekan saya memiliki keunggulan dalam bekerja					
	b. Rekan kerja menghargai perkerjaan yang telah diberikan kepadanya					

4. Prestasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Kualitas Kerja a. Dalam bekerja rekan saya jarang membuat kesalahan					
	b. Rekan saya selalu teliti dalam bekerja					
2.	Kuantitas Kerja a. Rekan saya mampu menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan dalam waktu yang ditetapkan					
	b. Rekan saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan					
3.	Disiplin Kerja a. Rekan saya selalu mengikuti instruksi atasan					

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
	b. Rekan saya taat dan patuh pada peraturan perusahaan.					
	c. Rekan saya selalu datang tepat waktu					
4	Inisiatif a. Rekan saya tidak menunggu perintah atasan untuk melakukan kewajibannya.					
	b. Apabila mendapati kesulitan rekan saya tidak ragu untuk bertanya					
5	Kerja Sama a. Rekan saya mampu bersosialisasi dengan sesama rekan kerja maupun atasan					
	b. Rekan saya mampu bekerja dengan anggota kelompoknya.					
	c. Rekan saya saling membantu dalam batas kewenangannya					

NO	Z.1.1	Z.1.2	Z.2.1	Z.2.2	Z.3.1	Z.3.2	Z.4.1	Z.4.2	Z.5.1	Z.5.2	Z.6.1	Z.6.2	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
11	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
12	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
16	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
21	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
22	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
27	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
29	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
34	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
38	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
42	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
49	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
50	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5
51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
53	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
54	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5
55	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4
56	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
59	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
60	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
61	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4

LAMPIRAN 3. HASIL DISTRIBUSI FREKUENSI

FREQUENCIES VARIABLES=X.1.1.1 X.1.1.2 X.1.1.3 X.1.2.1 X.1.2.2 X.1.2.3 X.1.3.1 X.1.3.2 X.1.4.1 X.1.4.2 X.1.5.1 X.1.5.2 X.2.1.1 X.2.1.2 X.2.2.1 X.2.2.2 X.2.3.1 X.2.3.2 X.2.4.1 X.2.4.2 X.2.5.1 X.2.5.2 Z.1.1 Z.1.2 Z.2.1 Z.2.2 Z.3.1 Z.3.2 Z.4.1 Z.4.2 Z.5.1 Z.5.2 Y.1.1 Y.1.2 Y.2.1 Y.2.2 Y.3.1 Y.3.2 Y.3.3 Y.4.1 Y.4.2 Y.5.1 Y.5.2 Y.5.3

/ORDER=ANALYSIS.

X.1.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	45	73.8	73.8	73.8
5	16	26.2	26.2	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X.1.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	43	70.5	70.5	70.5
5	18	29.5	29.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X.1.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.6	1.6	1.6
4	46	75.4	75.4	77.0
5	14	23.0	23.0	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X.1.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3.3	3.3	3.3
4	45	73.8	73.8	77.0
5	14	23.0	23.0	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X.1.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4.9	4.9	4.9
4	48	78.7	78.7	83.6
5	10	16.4	16.4	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X.1.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6	1.6
	4	51	83.6	83.6	85.2
	5	9	14.8	14.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X.1.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.3	3.3	3.3
	4	52	85.2	85.2	88.5
	5	7	11.5	11.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X.1.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6	1.6
	4	45	73.8	73.8	75.4
	5	15	24.6	24.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X.1.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.9	4.9	4.9
	4	48	78.7	78.7	83.6
	5	10	16.4	16.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X.1.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6	1.6
	4	47	77.0	77.0	78.7
	5	13	21.3	21.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X.1.5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	49	80.3	80.3	80.3
	5	12	19.7	19.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X.1.5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.3	3.3	3.3
	4	50	82.0	82.0	85.2
	5	9	14.8	14.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X.2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6	1.6
	4	51	83.6	83.6	85.2
	5	9	14.8	14.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X.2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6	1.6
	4	51	83.6	83.6	85.2
	5	9	14.8	14.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X.2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.1	13.1	13.1
	4	46	75.4	75.4	88.5
	5	7	11.5	11.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X.2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	45	73.8	73.8	73.8
	5	16	26.2	26.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X.2.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.3	3.3	3.3
	4	44	72.1	72.1	75.4
	5	15	24.6	24.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X.2.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6	1.6
	4	44	72.1	72.1	73.8
	5	16	26.2	26.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X.2.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6	1.6
	4	48	78.7	78.7	80.3
	5	12	19.7	19.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X.2.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	49	80.3	80.3	80.3
	5	12	19.7	19.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X.2.5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	46	75.4	75.4	75.4
	5	15	24.6	24.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X.2.5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	45	73.8	73.8	73.8
	5	16	26.2	26.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X.2.6.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	46	75.4	75.4	75.4
	5	15	24.6	24.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X.2.6.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	46	75.4	75.4	75.4
	5	15	24.6	24.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Z.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	40	65.6	65.6	65.6
	5	21	34.4	34.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Z.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	42	68.9	68.9	68.9
	5	19	31.1	31.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Z.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	38	62.3	62.3	62.3
	5	23	37.7	37.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Z.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	38	62.3	62.3	62.3
	5	23	37.7	37.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Z.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	42	68.9	68.9	68.9
	5	19	31.1	31.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Z.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	43	70.5	70.5	70.5
	5	18	29.5	29.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Z.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	44	72.1	72.1	72.1
	5	17	27.9	27.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Z.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	44	72.1	72.1	72.1
	5	17	27.9	27.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Z.5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	57.4	57.4	57.4
	5	26	42.6	42.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Z.5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	54.1	54.1	54.1
	5	28	45.9	45.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Z.6.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	67.2	67.2	67.2
	5	20	32.8	32.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Z.6.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	60.7	60.7	60.7
	5	24	39.3	39.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	38	62.3	62.3	62.3
	5	23	37.7	37.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6	1.6
	4	41	67.2	67.2	68.9
	5	19	31.1	31.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6	1.6
	4	45	73.8	73.8	75.4
	5	15	24.6	24.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	63.9	63.9	63.9
	5	22	36.1	36.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	48	78.7	78.7	78.7
	5	13	21.3	21.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	43	70.5	70.5	70.5
	5	18	29.5	29.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.3	3.3	3.3
	4	48	78.7	78.7	82.0
	5	11	18.0	18.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	57.4	57.4	57.4
	5	26	42.6	42.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6	1.6
	4	38	62.3	62.3	63.9
	5	22	36.1	36.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	42	68.9	68.9	68.9
	5	19	31.1	31.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.3	3.3	3.3
	4	37	60.7	60.7	63.9
	5	22	36.1	36.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y.5.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	59.0	59.0	59.0
	5	25	41.0	41.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	



LAMPIRAN 4. HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

	X.1.1.1	X.1.1.2	X.1.1.3	X.1.2.1	X.1.2.2	X.1.2.3	X.1.3.1	X.1.3.2	X.1.4.1	X.1.4.2	X.1.5.1	X.1.5.2	XT.1
X.1.1.1 Pearson Correlation	1	.268*	.549**	.304*	.430**	.282*	.267*	.352**	.264*	.243	.455**	.106	.658**
X.1.1.1 Sig. (2-tailed)		.037	.000	.017	.001	.028	.038	.005	.040	.059	.000	.416	.000
X.1.1.1 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X.1.1.2 Pearson Correlation	.268*	1	.415**	.187	.236	.060	.242	.304*	.316*	.285*	.313*	.346**	.583**
X.1.1.2 Sig. (2-tailed)	.037		.001	.149	.067	.646	.060	.017	.013	.026	.014	.006	.000
X.1.1.2 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X.1.1.3 Pearson Correlation	.549**	.415**	1	.421**	.451**	.315*	.189	.241	.369**	.205	.409**	.225	.701**
X.1.1.3 Sig. (2-tailed)	.000	.001		.001	.000	.013	.145	.061	.003	.113	.001	.082	.000
X.1.1.3 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X.1.2.1 Pearson Correlation	.304*	.187	.421**	1	.358**	.039	.279*	.094	.203	.209	.317*	.138	.526**
X.1.2.1 Sig. (2-tailed)	.017	.149	.001		.005	.768	.030	.470	.116	.105	.013	.290	.000
X.1.2.1 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X.1.2.2 Pearson Correlation	.430**	.236	.451**	.358**	1	.295*	.335**	.352**	.180	.136	.334**	.018	.602**
X.1.2.2 Sig. (2-tailed)	.001	.067	.000	.005		.021	.008	.005	.165	.295	.008	.893	.000
X.1.2.2 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X.1.2.3 Pearson Correlation	.282*	.060	.315*	.039	.295*	1	.153	.202	.391**	.042	.154	.218	.443**
X.1.2.3 Sig. (2-tailed)	.028	.646	.013	.768	.021		.238	.118	.002	.749	.237	.092	.000
X.1.2.3 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X.1.3.1 Pearson Correlation	.267*	.242	.189	.279*	.335**	.153	1	.463**	.335**	.502**	.222	.366**	.620**
X.1.3.1 Sig. (2-tailed)	.038	.060	.145	.030	.008	.238		.000	.008	.000	.086	.004	.000
X.1.3.1 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X.1.3.2 Pearson Correlation	.352**	.304*	.241	.094	.352**	.202	.463**	1	.272*	.266*	.202	.210	.576**
X.1.3.2 Sig. (2-tailed)	.005	.017	.061	.470	.005	.118	.000		.034	.038	.118	.105	.000
X.1.3.2 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X.1.4.1 Pearson Correlation	.264*	.316*	.369**	.203	.180	.391**	.335**	.272*	1	.304*	.242	.287*	.602**
X.1.4.1 Sig. (2-tailed)	.040	.013	.003	.116	.165	.002	.008	.034		.017	.060	.025	.000
X.1.4.1 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X.1.4.2 Pearson Correlation	.243	.285*	.205	.209	.136	.042	.502**	.266*	.304*	1	.155	.149	.507**
X.1.4.2 Sig. (2-tailed)	.059	.026	.113	.105	.295	.749	.000	.038	.017		.234	.252	.000
X.1.4.2 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X.1.5.1 Pearson Correlation	.455**	.313*	.409**	.317*	.334**	.154	.222	.202	.242	.155	1	.365**	.598**
X.1.5.1 Sig. (2-tailed)	.000	.014	.001	.013	.008	.237	.086	.118	.060	.234		.004	.000
X.1.5.1 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X.1.5.2 Pearson Correlation	.106	.346**	.225	.138	.018	.218	.366**	.210	.287*	.149	.365**	1	.484**
X.1.5.2 Sig. (2-tailed)	.416	.006	.082	.290	.893	.092	.004	.105	.025	.252	.004		.000
X.1.5.2 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
XT.1 Pearson Correlation	.658**	.583**	.701**	.526**	.602**	.443**	.620**	.576**	.602**	.507**	.598**	.484**	1
XT.1 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
XT.1 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Correlations

	X.2.1.1	X.2.1.2	X.2.2.1	X.2.2.2	X.2.3.1	X.2.3.2	X.2.4.1	X.2.4.2	X.2.5.1	X.2.5.2	X.2.6.1	X.2.6.2	XT.2
X.2.1.1 Pearson Correlation	1	.441**	.184	.185	.292*	.278*	.358**	.046	.202	.185	.202	.301*	.506**
X.2.1.1 Sig. (2-tailed)		.000	.156	.153	.022	.030	.005	.725	.118	.153	.118	.018	.000
X.2.1.1 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X.2.1.2 Pearson Correlation	.441**	1	.270*	-.107	.292*	.186	.258*	.046	.202	.088	.202	.301*	.425**
X.2.1.2 Sig. (2-tailed)	.000		.035	.412	.022	.151	.045	.725	.118	.501	.118	.018	.001
X.2.1.2 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X.2.2.1 Pearson Correlation	.184	.270*	1	.321*	.357**	.088	.170	.183	.096	.095	.173	.019	.475**
X.2.2.1 Sig. (2-tailed)	.156	.035		.012	.005	.499	.191	.159	.463	.467	.184	.885	.000
X.2.2.1 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X.2.2.2 Pearson Correlation	.185	-.107	.321*	1	.431**	.404**	.361**	.267*	.265*	.322*	.352**	.265*	.585**
X.2.2.2 Sig. (2-tailed)	.153	.412	.012		.001	.001	.004	.037	.039	.011	.005	.039	.000
X.2.2.2 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X.2.3.1 Pearson Correlation	.292*	.292*	.357**	.431**	1	.422**	.372**	.379**	.379**	.509**	.694**	.379**	.746**
X.2.3.1 Sig. (2-tailed)	.022	.022	.005	.001		.001	.003	.003	.003	.000	.000	.003	.000
X.2.3.1 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X.2.3.2 Pearson Correlation	.278*	.186	.088	.404**	.422**	1	.437**	.269*	.433**	.404**	.351**	.433**	.655**
X.2.3.2 Sig. (2-tailed)	.030	.151	.499	.001	.001		.000	.036	.000	.001	.005	.000	.000
X.2.3.2 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X.2.4.1 Pearson Correlation	.358**	.258*	.170	.361**	.372**	.437**	1	.372**	.654**	.536**	.295*	.833**	.741**
X.2.4.1 Sig. (2-tailed)	.005	.045	.191	.004	.003	.000		.003	.000	.000	.021	.000	.000
X.2.4.1 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X.2.4.2 Pearson Correlation	.046	.046	.183	.267*	.379**	.269*	.372**	1	.292*	.455**	.388**	.484**	.544**
X.2.4.2 Sig. (2-tailed)	.725	.725	.159	.037	.003	.036	.003		.022	.000	.002	.000	.000
X.2.4.2 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X.2.5.1 Pearson Correlation	.202	.202	.096	.265*	.379**	.433**	.654**	.292*	1	.525**	.204	.558**	.668**
X.2.5.1 Sig. (2-tailed)	.118	.118	.463	.039	.003	.000	.000	.022		.000	.114	.000	.000
X.2.5.1 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X.2.5.2 Pearson Correlation	.185	.088	.095	.322*	.509**	.404**	.536**	.455**	.525**	1	.611**	.611**	.684**
X.2.5.2 Sig. (2-tailed)	.153	.501	.467	.011	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
X.2.5.2 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X.2.6.1 Pearson Correlation	.202	.202	.173	.352**	.694**	.351**	.295*	.388**	.204	.611**	1	.470**	.581**
X.2.6.1 Sig. (2-tailed)	.118	.118	.184	.005	.000	.005	.021	.002	.114	.000		.000	.000
X.2.6.1 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X.2.6.2 Pearson Correlation	.301*	.301*	.019	.265*	.379**	.433**	.833**	.484**	.558**	.611**	.470**	1	.682**
X.2.6.2 Sig. (2-tailed)	.018	.018	.885	.039	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
X.2.6.2 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
XT.2 Pearson Correlation	.506**	.425**	.475**	.585**	.746**	.655**	.741**	.544**	.668**	.684**	.581**	.682**	1
XT.2 Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
XT.2 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	Z.1.1	Z.1.2	Z.2.1	Z.2.2	Z.3.1	Z.3.2	Z.4.1	Z.4.2	Z.5.1	Z.5.2	Z.6.1	Z.6.2	ZT
Z.1.1 Pearson Correlation	1	.258*	.362**	.362**	.481**	.515**	.473**	.627**	-.066	.025	.302*	.476**	.658**
Sig. (2-tailed)		.045	.004	.004	.000	.000	.000	.000	.611	.849	.018	.000	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Z.1.2 Pearson Correlation	.258*	1	.280*	-.012	.236	.186	.293*	.214	.208	.020	.134	.400**	.438**
Sig. (2-tailed)	.045		.029	.927	.068	.152	.022	.098	.108	.880	.305	.001	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Z.2.1 Pearson Correlation	.362**	.280*	1	.511**	.499**	.238	.346**	.422**	.219	.302*	.321*	.412**	.694**
Sig. (2-tailed)	.004	.029		.000	.000	.064	.006	.001	.090	.018	.012	.001	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Z.2.2 Pearson Correlation	.362**	-.012	.511**	1	.645**	.535**	.422**	.497**	.150	.098	.537**	.412**	.694**
Sig. (2-tailed)	.004	.927	.000		.000	.000	.001	.000	.248	.453	.000	.001	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Z.3.1 Pearson Correlation	.481**	.236	.499**	.645**	1	.419**	.529**	.529**	.208	.162	.737**	.545**	.774**
Sig. (2-tailed)	.000	.068	.000	.000		.001	.000	.000	.108	.213	.000	.000	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Z.3.2 Pearson Correlation	.515**	.186	.238	.535**	.419**	1	.400**	.480**	.097	.053	.314*	.435**	.640**
Sig. (2-tailed)	.000	.152	.064	.000	.001		.001	.000	.459	.684	.014	.000	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Z.4.1 Pearson Correlation	.473**	.293*	.346**	.422**	.529**	.400**	1	.511**	.204	.088	.423**	.772**	.696**
Sig. (2-tailed)	.000	.022	.006	.001	.000	.001		.000	.115	.501	.001	.000	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Z.4.2 Pearson Correlation	.627**	.214	.422**	.497**	.529**	.480**	.511**	1	.056	-.059	.501**	.472**	.696**
Sig. (2-tailed)	.000	.098	.001	.000	.000	.000	.000		.670	.652	.000	.000	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Z.5.1 Pearson Correlation	-.066	.208	.219	.150	.208	.097	.204	.056	1	.404**	.316*	.324*	.420**
Sig. (2-tailed)	.611	.108	.090	.248	.108	.459	.115	.670		.001	.013	.011	.001
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Z.5.2 Pearson Correlation	.025	.020	.302*	.098	.162	.053	.088	-.059	.404**	1	.198	.268*	.360**
Sig. (2-tailed)	.849	.880	.018	.453	.213	.684	.501	.652	.001		.127	.037	.004
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Z.6.1 Pearson Correlation	.302*	.134	.321*	.537**	.737**	.314*	.423**	.501**	.316*	.198	1	.510**	.623**
Sig. (2-tailed)	.018	.305	.012	.000	.000	.014	.001	.000	.013	.127		.000	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Z.6.2 Pearson Correlation	.476**	.400**	.412**	.412**	.545**	.435**	.772**	.472**	.324*	.268*	.510**	1	.742**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.011	.037	.000		.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
ZT Pearson Correlation	.658**	.438**	.694**	.694**	.774**	.640**	.696**	.696**	.420**	.360**	.623**	.742**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.004	.000	.000	
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Correlations

	Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y.3.3	Y.4.1	Y.4.2	Y.5.1	Y.5.2	Y.5.3	YT
Y.1.1 Pearson Correlation	1	.290*	.349**	.331**	.586**	.312*	.356**	.287*	.538**	.353**	.598**	.521**	.740**
Sig. (2-tailed)		.023	.006	.009	.000	.014	.005	.025	.000	.005	.000	.000	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.1.2 Pearson Correlation	.290*	1	.282*	.522**	.340**	.343**	.408**	.090	.053	.317*	.381**	.382**	.588**
Sig. (2-tailed)	.023		.028	.000	.007	.007	.001	.492	.686	.013	.002	.002	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.2.1 Pearson Correlation	.349**	.282*	1	.444**	.439**	.304*	.158	.147	.365**	.359**	.295*	.238	.579**
Sig. (2-tailed)	.006	.028		.000	.000	.017	.223	.258	.004	.005	.021	.065	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.2.2 Pearson Correlation	.331**	.522**	.444**	1	.359**	.337**	.137	.181	.230	.085	.369**	.346**	.582**
Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000		.004	.008	.293	.163	.074	.517	.003	.006	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.3.1 Pearson Correlation	.586**	.340**	.439**	.359**	1	.278*	.374**	.199	.435**	.342**	.430**	.380**	.678**
Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.004		.030	.003	.124	.000	.007	.001	.003	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.3.2 Pearson Correlation	.312*	.343**	.304*	.337**	.278*	1	.357**	.242	.198	.186	.275*	.338**	.552**
Sig. (2-tailed)	.014	.007	.017	.008	.030		.005	.060	.126	.152	.032	.008	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.3.3 Pearson Correlation	.356**	.408**	.158	.137	.374**	.357**	1	.391**	.066	.421**	.634**	.557**	.645**
Sig. (2-tailed)	.005	.001	.223	.293	.003	.005		.002	.611	.001	.000	.000	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.4.1 Pearson Correlation	.287*	.090	.147	.181	.199	.242	.391**	1	.329**	.279*	.463**	.293*	.528**
Sig. (2-tailed)	.025	.492	.258	.163	.124	.060	.002		.010	.029	.000	.022	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.4.2 Pearson Correlation	.538**	.053	.365**	.230	.435**	.198	.066	.329**	1	.241	.248	.288*	.538**
Sig. (2-tailed)	.000	.686	.004	.074	.000	.126	.611	.010		.062	.054	.024	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.5.1 Pearson Correlation	.353**	.317*	.359**	.085	.342**	.186	.421**	.279*	.241	1	.448**	.303*	.576**
Sig. (2-tailed)	.005	.013	.005	.517	.007	.152	.001	.029	.062		.000	.018	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.5.2 Pearson Correlation	.598**	.381**	.295*	.369**	.430**	.275*	.634**	.463**	.248	.448**	1	.611**	.776**
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.021	.003	.001	.032	.000	.000	.054	.000		.000	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.5.3 Pearson Correlation	.521**	.382**	.238	.346**	.380**	.338**	.557**	.293*	.288*	.303*	.611**	1	.706**
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.065	.006	.003	.008	.000	.022	.024	.018	.000		.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
YT Pearson Correlation	.740**	.588**	.579**	.582**	.678**	.552**	.645**	.528**	.538**	.576**	.776**	.706**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

LAMPIRAN 5. HASIL UJI RELIABILITAS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.1.1.1 X.1.1.2 X.1.1.3 X.1.2.1 X.1.2.2 X.1.2.3 X.1.3.1 X.1.3.2
X.1.4.1 X.1.4.2 X.1.5.1 X.1.5.2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	12

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.2.1.1 X.2.1.2 X.2.2.1 X.2.2.2 X.2.3.1 X.2.3.2 X.2.4.1 X.2.4.2
X.2.5.1 X.2.5.2 X.2.6.1 X.2.6.2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	12

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Z.1.1 Z.1.2 Z.2.1 Z.2.2 Z.3.1 Z.3.2 Z.4.1 Z.4.2 Z.5.1 Z.5.2 Z.6
.1 Z.6.2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	12

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y.1.1 Y.1.2 Y.2.1 Y.2.2 Y.3.1 Y.3.2 Y.3.3 Y.4.1 Y.4.2 Y.5.1 Y.5
.2 Y.5.3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	12

LAMPIRAN 6. HASIL UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL) =X1 X2 Z Y

/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja	Budaya Organisasi	Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember	Prestasi Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember
N		61	61	61	61
Normal Parameters ^a	Mean	4.1790	4.1852	4.3459	4.3115
	Std. Deviation	.25039	.26573	.28727	.29965
Most Extreme Differences	Absolute	.159	.200	.170	.171
	Positive	.159	.200	.170	.171
	Negative	-.123	-.112	-.114	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		1.240	1.395	1.328	1.339
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092	.057	.079	.075

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS JALUR X → Z

DESCRIPTIVES VARIABLES=X1 X2 Z Y

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	61	3.75	4.92	4.1790	.25039
Budaya Organisasi	61	3.80	5.00	4.1852	.26573
Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember	61	4.00	5.00	4.3459	.28727
Prestasi Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember	61	3.83	5.00	4.3115	.29965
Valid N (listwise)	61				

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN

/DEPENDENT Z

/METHOD=ENTER X1 X2

/SCATTERPLOT=(*SRESID , *ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember	4.3459	.28727	61
Motivasi Kerja	4.1790	.25039	61
Budaya Organisasi	4.1852	.26573	61

Correlations

	Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember	Motivasi Kerja	Budaya Organisasi
Pearson Correlation	Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember Motivasi Kerja Budaya Organisasi	1.000 .791 .791	.791 1.000 .882 1.000
Sig. (1-tailed)	Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember Motivasi Kerja Budaya Organisasi	.000 .000 .000	.000 .000 .000
N	Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember Motivasi Kerja Budaya Organisasi	61 61 61	61 61 61

Variables Entered/Removed^b

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Motivasi Kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.665	.654	.16908

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.293	2	1.647	57.598	.000 ^a
	Residual	1.658	58	.029		
	Total	4.951	60			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.427	.368		1.161	.251		
	Motivasi Kerja	.486	.185	.424	2.632	.011	.223	4.488
	Budaya Organisasi	.451	.174	.417	2.591	.012	.223	4.488

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi Kerja	Budaya Organisasi
1	1	2.997	1.000	.00	.00	.00
	2	.002	35.709	.98	.04	.08
	3	.000	82.582	.02	.96	.92

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember

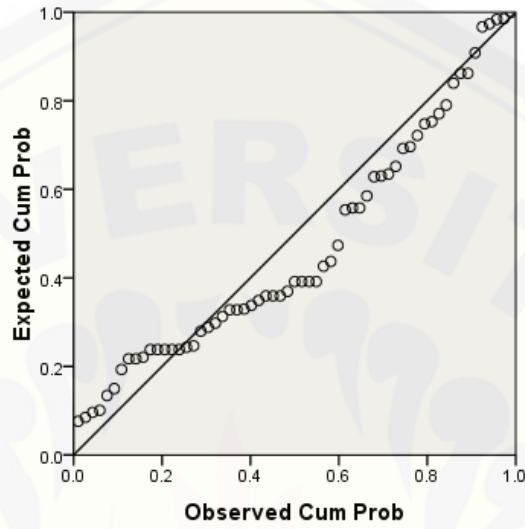
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.9637	5.0314	4.3459	.23428	61
Std. Predicted Value	-1.632	2.926	.000	1.000	61
Standard Error of Predicted Value	.022	.076	.035	.013	61
Adjusted Predicted Value	3.9611	5.0380	4.3445	.23464	61
Residual	-.24199	.63902	.00000	.16624	61
Std. Residual	-1.431	3.779	.000	.983	61
Stud. Residual	-1.462	3.815	.004	1.003	61
Deleted Residual	-.25263	.65130	.00138	.17330	61
Stud. Deleted Residual	-1.477	4.371	.017	1.050	61
Mahal. Distance	.046	11.096	1.967	2.501	61
Cook's Distance	.000	.206	.014	.031	61
Centered Leverage Value	.001	.185	.033	.042	61

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember

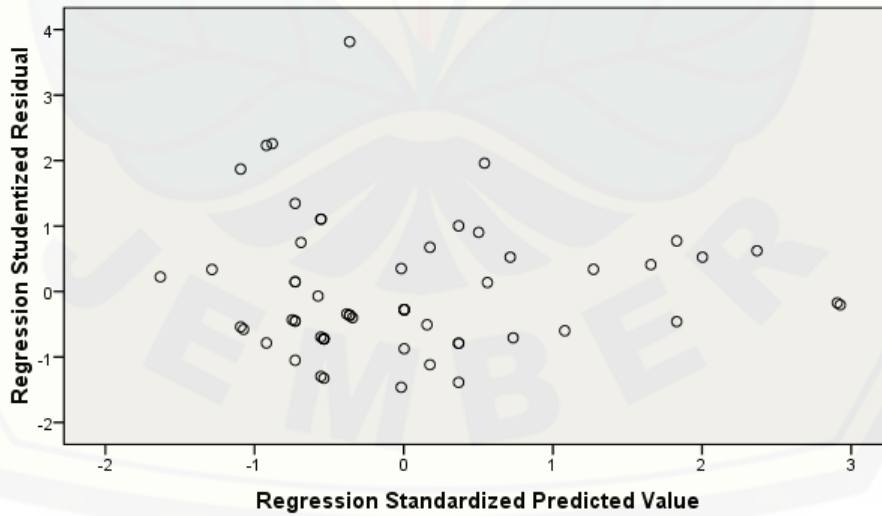
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember



Scatterplot

Dependent Variable: Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember



LAMPIRAN 8. HASIL ANALISIS JALUR X → Y

```
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=( *SRESID , *ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .
```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember	4.3115	.29965	61
Motivasi Kerja	4.1790	.25039	61
Budaya Organisasi	4.1852	.26573	61

Correlations

	Prestasi Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember	Motivasi Kerja	Budaya Organisasi
Pearson Correlation	1.000	.800	.781
	.800	1.000	.882
	.781	.882	1.000
Sig. (1-tailed)		.000	.000
	.000		.000
	.000	.000	
N	61	61	61
	61	61	61
	61	61	61

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Motivasi Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.207	.384		.538	.592		
	Motivasi Kerja	.598	.193	.499	3.103	.003	.223	4.488
	Budaya Organisasi	.384	.182	.340	2.115	.039	.223	4.488

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi Kerja	Budaya Organisasi
1	1	2.997	1.000	.00	.00	.00
	2	.002	35.709	.98	.04	.08
	3	.000	82.582	.02	.96	.92

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember

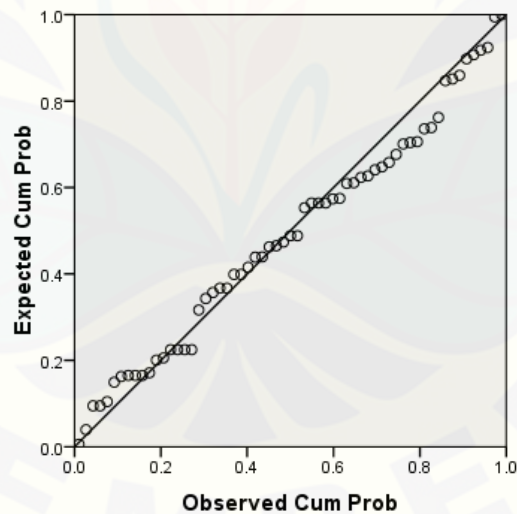
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.9072	5.0269	4.3115	.24440	61
Std. Predicted Value	-1.654	2.927	.000	1.000	61
Standard Error of Predicted Value	.023	.079	.037	.014	61
Adjusted Predicted Value	3.9006	5.0320	4.3104	.24456	61
Residual	-.44781	.62317	.00000	.17338	61
Std. Residual	-2.539	3.534	.000	.983	61
Stud. Residual	-2.570	3.645	.003	1.003	61
Deleted Residual	-.45866	.66300	.00107	.18050	61
Stud. Deleted Residual	-2.707	4.116	.010	1.046	61
Mahal. Distance	.046	11.096	1.967	2.501	61
Cook's Distance	.000	.283	.014	.037	61
Centered Leverage Value	.001	.185	.033	.042	61

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Prestasi Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember



Scatterplot

Dependent Variable: Prestasi Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis
Tarutama Nusantara Jember



LAMPIRAN 9. HASIL ANALISIS JALUR Z → Y

```
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER Z
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember	4.3115	.29965	61
Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember	4.3459	.28727	61

Correlations

		Prestasi Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember	Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember
Pearson Correlation	Prestasi Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember	1.000	.622
	Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember	.622	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember		.000
	Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember	.000	
N	Prestasi Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember	61	61
	Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember	61	61

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.376	.23668

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.083	1	2.083	37.178	.000 ^a
	Residual	3.305	59	.056		
	Total	5.388	60			

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember

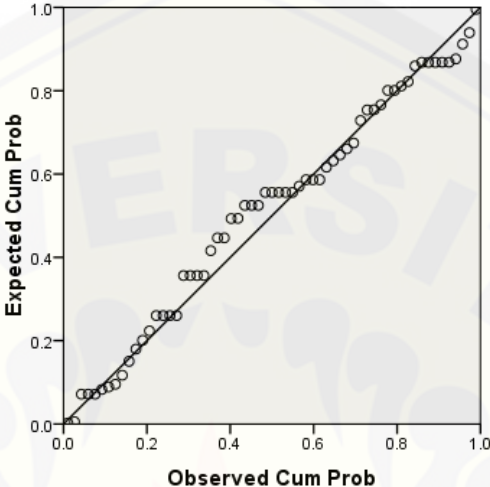
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.493	.463		3.223	.002
	Loyalitas Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember	.649	.106	.622	6.097	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Prestasi Kerja Pada Karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember



LAMPIRAN 10. TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526