



**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. MITRATANI DUA TUJUH DIVISI PENGOLAHAN  
JEMBER**

*The Influence of Corporate Culture on Employee Performance PT. MITRATANI  
DUA TUJUH Processing Division Jember*

**Skripsi**

Oleh :

**Bacharuddin Yusuf Habibie**

**NIM. 120910202030**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2017**



**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. MITRATANI DUA TUJUH DIVISI PENGOLAHAN  
JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis  
dan mencapai gelar Sarjana Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Oleh

**Bacharuddin Yusuf Habibie  
NIM 120910202030**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2017**

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibunda tercinta Sri Sulandari dan ayahanda Tukiran yang telah memberikan dukungan materil dan non materil, mendidik, mendoakan, dan memberikan motivasi agar terus menjadi manusia yang lebih baik.
2. Keluarga tempat dimana saya tinggal selama di Jember Ibu Dr. Lilik dan Bapak Dr. Husnan yang selalu memberikan dukungan.
3. Sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu yang selalu memberi semangat dan dukungannya.
4. Guru-guru sejak TK sampai dengan Perguruan Tinggi yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman.
5. Almater Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi Universitas Jember

**MOTO**

Berusahalah jangan sampai terlengah walau sedetik saja, karena atas kelengahan kita tak akan bisa dikembalikan seperti semula.<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Chanakya. 2017. *30 Kata Kata Motivasi Hidup untuk Membangun Semangat*. diakses dari <https://www.kutipkata.com/kata-kata-motivasi-hidup/>, pada tanggal 11 Juni 2017 pukul 22.36

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bacharuddin Yusuf Habibie

NIM : 120910202030

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul "Pengaruh Budaya perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan Jember." adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, Agustus 2017

Yang menyatakan,

Bacharuddin Yusuf Habibie

NIM 120910202030

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. MITRATANI DUA TUJUH DIVISI PENGOLAHAN  
JEMBER**

Oleh

**Bacharuddin Yusuf Habibie  
NIM 120910202030**

**Pembimbing**

**Dosen Pembimbing Utama : Drs. Sutrisno, M.Si**

**Dosen Pembimbing Anggota : Dr. Sasongko, M.Si**

**PENGESAHAN**

Skripsi berjudul ”Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan Jember” karya Bacharuddin Yusuf Habibie Sari telah diuji dan disahkan pada:

Hari, tanggal :

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Tim Penguji:  
Ketua,

Anggota I,

Anggota II,

Pembimbing Utama

Pembimbing Anggota

Drs. Sutrisno, M.Si  
NIP 1958070 198503 1 002

Dr. Sasongko, M.Si  
NIP 19580810198702 1 002

Mengesahkan  
Dekan,

Dr. Ardiyanto, M.Si  
NIP 19580810 198702 1 002



## RINGKASAN

**Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pengolahan Jember;** bacharuddin Yusuf Habibie, 120910202030; 2017: 119 halaman; Jurusan Administrasi Bisnis Program Studi Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Budaya perusahaan juga merupakan salah satu faktor yang dapat membawa kemajuan perusahaan di masa yang akan datang. Budaya yang dimiliki yang dimiliki, artinya budaya yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan sebagai penggerak kemajuan perusahaan. Salah satu faktor yang penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja seorang pekerja/pegawai adalah budaya perusahaan, maka budaya yang baik akan menjadi sebuah landasan karyawan dalam bekerja atau berperilaku didalam perusahaan sehingga karyawan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh sesuai dengan apa yang menjadi visi dan misioner PT. Mitratani Dua Tujuh.. Hal ini disebabkan oleh kondisi di mana jika budaya baik yang diterapkan dengan tepat, maka hal ini berarti juga akan semakin membuat kinerja karyawan semakin baik.

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan Jember. Metode penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan metode survey dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan pengetahuan tentang pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan Jember. budaya perusahaan berpengaruh secara positif sebesar 8,983 dan signifikan sebesar 0,000 terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini berarti semakin baik budaya perusahaan yang diterapkan akan menaikkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika koefisien variabel budaya perusahaan meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan Jember. Begitu juga sebaliknya, jika koefisien variabel budaya perusahaan menurun, maka akan menurunkan koefisien kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan Jember.



## SUMMARY

**The Influence of Corporate Culture on Employee Performance of Jember Processing Division;** Bacharuddin Yusuf Habibie, 120910202030; 2017: 93 pages; Business Administration Science Program Department of Administrative Sciences Faculty of Social and Political Sciences, University of Jember.

Corporate culture is also one of the factors that can bring the company's progress in the future. Owned culture owned, which means that good budaya will impact on employee performance as a driver of progress of the company. One important factor that can encourage the improvement of the performance of a worker / employee is corporate culture, then a good culture will become a foundation of employees in work or behave in the company so that employees do their work earnestly in accordance with what becomes the vision and mision PT . Mitratani Dua Tujuh .. This is due to the conditions under which if a good culture is applied appropriately, then this means it will also make the performance of employees better.

The purpose of research to determine the influence of corporate culture on employee performance PT. Mitratani Dua Seven Processing Division of Jember. This research method is quantitative using survey method by using questionnaire. The results of the study are expected to provide additional insight knowledge about the influence of corporate culture on the performance of employees of PT. Mitratani Dua Seven Jember Processing Division, the corporate culture has a positive effect of 8,983 and significant 0.000 on employee performance. The results of this test means that the better corporate culture applied will increase employee performance. This shows that if the coefficient of corporate culture variables increases, it will improve the performance of employees of PT. Mitratani Dua Seven Processing Division of Jember. Vice versa, if the coefficient of corporate culture variables decreased, it will decrease the coefficient of

employee performance of PT. Mitratani Dua Seven Processing Division of Jember.

### **PRAKATA**

Puji syukur ke hadirat Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ” Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Administrasi Bisnis Program Studi Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Ardiyanto, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Dr. Edy Wahyudi, S.Sos., M.M, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
3. Drs. Suhartono, M.P, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik;
4. Drs. Sutrisno, M.Si Dosen Pembimbing Utama, dan, Dr. Sasongko, M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
5. Para staf bagian Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik;
6. Bapak Guntaryo Tri Indarto selaku Direktur Utama perusahaan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember, Bapak Edy Zain dan Ibu Yuliani yang selalu memberikan informasi dalam penelitian ini;
7. Teman-teman Administrasi Bisnis angkatan 2012 yang telah memberikan semangat demi terselesaikannya skripsi ini;

8. Semua pihak yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.



Penulis sudah berusaha semaksimal mungkin dalam mengerjakan skripsi ini. Penulis menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Jember, Agustus 2017

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN MOTO</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PEMBIMBINGAN</b> .....	vi
<b>RINGKASAN/SUMMARY</b> .....	vii
<b>PRAKATA</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	<b>6</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	<b>6</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	<b>6</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
<b>2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia</b> .....	<b>7</b>
2.1.1 Pengertian Manajemen .....	7
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7

2.1.3 Fungsi Sumber Daya Manusia .....	8
<b>2.2 Kinerja .....</b>	<b>10</b>
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi KinerjaKaryawan.....	
11	
2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	
12	
2.3.4 Pengukuran Kinerja .....	
13	
2.2.5 Indikator Kinerja .....	
14	
<b>2.3 Budaya Perusahaan .....</b>	<b>14</b>
2.3.1 Pengertian Budaya Perusahaan.....	
14	
2.3.2 Fungsi Budaya Perusahaan .....	
15	
2.3.3 Proses Terbentuknya Budaya Perusahaan.....	16
2.3.4. Manfaat Budaya Perusahaan .....	
17	
2.3.5 Isi Budaya Perusahaan .....	
17	
2.3.6 Indikator Budaya Perusahaan .....	
18	
<b>2.4 Hubungan Budaya Perusahaan dengan Kinerja Karyawan.....</b>	<b>19</b>
<b>2.5 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>20</b>
<b>2.6 Kerangka Konseptual .....</b>	<b>22</b>

**2.7 Hipotesis .....**

**22**

**BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN .....**

**23**

**3.1 Jenis Penelitian .....**

**23**

**3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....**

**23**

3.2.1 Penentuan Lokasi.....

23

3.2.2 Waktu Penelitian .....

24

**3.3 Tahap Penentuan Populasi dan Sampel.....;**

**24**

3.3.1 Penentuan populasi.....

24

3.3.2 Penentuan Sampel .....

25

**3.4 Definisi Operasional Variabel.....**

**25**

3.5.1 Variabel Independen (X) .....

25

3.5.2 Variabel Dependen (Y) .....

26

**3.5 Tahap Pengumpulan Data .....**

**28**

3.5.1 Jenis dan Sumber Data.....

28

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data .....

29



<b>3.6 Skala Pengukuran .....</b>	
<b>29</b>	
<b>3.7 Metode Analisis Data .....</b>	
<b>31</b>	
3.7.1 Uji Validitas .....	
31	
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	
32	
<b>3.8 Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>33</b>
<b>3.9 Teknik Analisis Data .....</b>	
<b>34</b>	
<b>3.10 Uji Hipotesis .....</b>	
<b>35</b>	
3.10.1 Uji t .....	
35	
3.10.2 Koefisien Determinasi .....	
36	
<b>3.11 Penarikan Kesimpulan .....</b>	
<b>36</b>	
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	
<b>37</b>	
<b>4.1 GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	
<b>37</b>	
4.1.1 Sejarah Perusahaan .....	
37	
4.1.2 Visi dan Misi PT. Mitratani Dua Tuju.....	
39	
4.1.3 Struktur Organisasi .....	
39	

4.1.4 Tugas Unit Kerja PT. Mitratani Dua Tujuh .....	41
<b>4.2 Deskripsi Responden .....</b>	<b>44</b>
4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Umur .....	44
4.2.2 Karakteristik Berdasarkan jenis Kelamin .....	45
4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja .....	45
4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
<b>4.3 Deskriptif Statistik .....</b>	<b>47</b>
<b>4.3 Uji Instrumen .....</b>	<b>50</b>
4.3.1 Uji Validitas .....	50
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	51
<b>4.4 Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>52</b>
4.4.1 Uji Normalitas .....	52
4.4.2 Uji Multikolinearitas .....	52
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	54
<b>4.5 Regresi Linier Sederhana .....</b>	<b>55</b>

<b>4.6 Uji Hipotesis .....</b>	
<b>56</b>	
4.6.1 Uji t .....	
56	
4.6.3 Koefisien Determenasi .....	
56	
<b>4.7 Pembahasan .....</b>	
<b>57</b>	
<b>BAB 5. PENUTUP .....</b>	
<b>60</b>	
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	
<b>60</b>	
<b>5.2 Saran .....</b>	
<b>63</b>	
<b>Daftar Pustaka .....</b>	
<b>64</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Jumlah Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan .....	
3	
1.2 Data Target dan Realisasi Divisi Pengolahan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.....	
	3
2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang .....	
20	
3.1 Jumlah Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.....	
25	
3.2 Definisi Operasional Variabel .....	
27	
4.1 Karakteristik Umur Responden .....	
45	
4.2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden .....	
46	
4.3 Karakteristik Masa Kerja .....	
47	
4.4 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden .....	
47	
4.5 Nilai Skor .....	
49	
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Budaya Perusahaan .....	
49	
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan .....	
50	
4.8 Rekap Uji Validitas .....	
52	
4.9 Uji Reliabilitas .....	
53	
4.10 Uji Multikolonieritas .....	
54	

4.11	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	56
4.12	Hasil Uji t.....	57
4.13	Hasil Koefisien Determinasi.....	57



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman	
2.1	Kerangka Konseptual .....	22
4.1	Struktur Organisasi PT. Mitratani Dua Tujuh .....	41
4.2	Uji Normalitas .....	53
4.3	Uji Heterokedastisitas .....	55

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1 Kuesioner Penelitian .....	65
2 Rekapitulasi Jawaban Responden .....	73
3 Distribusi Jawaban Responden .....	76
4 Uji Validitas .....	86
5 Uji Reliabilitas .....	97
6 Uji Regresi Linier Sederhana .....	99
7 Tabel r .....	
8 t Tabel .....	104
9 Surat Ijin Lembaga Penelitian .....	105
10 Surat Ijin Perusahaan .....	106

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan bisnis dewasa ini tumbuh dan berkembang dengan sangat cepat. Hal ini membuat perusahaan atau organisasi tentunya memerlukan manajemen yang efektif dan efisien. Perusahaan harus tanggap dengan adanya perubahan-perubahan yang ada dan cepat dalam menyesuaikan diri. Hal ini akan membuat perusahaan dipandang sebagai perusahaan yang terbuka dan dapat merespon serta mengakomodasi berbagai perubahan yang terjadi dengan cepat dan efisien.

Pengembangan sumber daya manusia perlu ditingkatkan dan diimbangi dengan kesadaran perusahaan dalam memandang bahwa lingkungan kerja dan tenaga kerja tersebut harus dapat berinteraksi dan menyesuaikan diri secara sinergis. Faktor internal dan eksternal dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Salah satu faktor internal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja adalah budaya perusahaan itu sendiri. Karyawan yang baru masuk biasanya lebih meniru kebiasaan senior mereka meskipun terdapat peraturan perusahaan, hal tersebut nantinya akan menjadi suatu kebiasaan yang dilakukan terus-menerus sehingga menjadi suatu budaya. Budaya perusahaan biasanya mulai ditujukan untuk karyawan yang baru masuk agar kebiasaan buruk karyawan sebelumnya tidak lagi dilakukan dan mendorong karyawan untuk berkomitmen dalam mengerjakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Kegiatan bisnis menuntut perusahaan memiliki kemampuan untuk mengelola sumber-sumber yang dimiliki secara maksimal, karena kegiatan bisnis cukup kompleks. Perusahaan bisnis harus dapat memberdayakan sumber-sumbernya melalui berbagai pendekatan yang selaras dengan lingkungan. Permasalahan kegiatan bisnis yang kompleks diperlukan sumber daya manusia yang cepat tanggap dengan perubahan lingkungan, visioner, dan kemampuan



untuk memenuhi kebutuhan pasar dan apa yang harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Budiarta (2015) mengungkapkan bahwa pentingnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, demikian sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusianya maka akan semakin rendah pula hasil yang dicapai.

Provinsi Jawa Timur (Jatim) merupakan lumbung kedelai terbesar di Indonesia yang menyumbang sekitar 42% produksi kedelai nasional. Produksi kedelai Jatim tahun 2013 tercatat 329.461 ton atau 42,23% dari produksi kedelai nasional yang mencapai 779.992 ton, sementara pada tahun 2014 produksi kedelai Jatim diperkirakan mencapai 326.154 ton atau 36,37% dari angka ramalan kedelai nasional yang diperkirakan mencapai 896.602 ton. Penghasil kedelai di Jatim menyebar di berbagai kabupaten terutama Banyuwangi, Bojonegoro, Pasuruan, Lamongan, Sampang dan Jember. Saat ini kabupaten penghasil kedelai tertinggi diduduki Banyuwangi yang menyumbang sekitar 17,28% dari total produksi kedelai Jatim, tetapi Kabupaten Jember memiliki keunggulan tersendiri karena berhasil menembus pasar internasional alias ekspor ke mancanegara melalui perusahaan PT. Mitratani Dua Tujuh. Adapun negara tujuan ekspor adalah Jepang, Taiwan, Malaysia, Singapura, Eropa dan Amerika Serikat. Setiap tahun sekitar 4.500 – 5.000 ton kedelai berhasil diekspor dengan menghasilkan devisa USD 10 juta (Sumber : Kompas).

Sistem yang digunakan di PT. Mitratani Dua Tujuh merupakan sistem garis dan staff yang terdiri dari unit-unit kerja staf. Seksi *Grading & Penerimaan*, Seksi *Blanching*, Seksi *Cold Storage* dan Seksi *Packaging*.

Berikut jumlah karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh divisi pengolahan:

Tabel 1.1 Jumlah karyawan staff PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan 2017

No.	Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Seksi <i>Grading &amp; Penerimaan</i>	8
2.	Seksi <i>Blanching</i>	7
3.	Seksi <i>Cold Storage</i>	9
4.	Seksi <i>Packaging</i>	13
	Jumlah	37

Sumber : Data dari SDM PT. Mitratani Dua Tujuh (2017)

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada PT. Mitratani Dua Tujuh, peneliti mendapatkan data tentang target dan realisasi pada divisi pengolahan sepanjang tahun dari tahun 2011-2016.

Berikut data tentang target dan realisasi pada PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan :

Tabel 1.2 Target dan Realisasi Divisi Pengolahan 2011-2016

RC/RL	Produk/Ton	Tahun					
		(a)	(b)	(c)			
		2011	2012	2013	2014	2015	2016
Rencana	Edamame	5000	4500	4500	4700	4450	5600
	Okra	2000	2000	2500	2200	1700	2500
	Buncis	400	500	550	600	500	450
	Aneka Sayuran	125	150	100	150	170	200
Realisasi	Edamame	6300	4200	4300	5630	4221	5237
	Okra	1887	1865	2230	2105	950	2002
	Buncis	350	455	344	543	530	440
	Aneka Sayuran	256	98	120	124	155	170

Sumber : PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi SDM (2017)

Pada Tabel 1.2 menunjukkan produk edamame hanya tahun 2011 dan 2014 yang mencapai target, untuk tahun 2012, 2013, 2015, dan 2016 tidak mencapai atau melebihi target yang direncanakan perusahaan, padahal edamame merupakan produk utama dari PT.Mitratani Dua Tujuh, untuk Okra setiap tahunnya selalu

dibawah target, kemudian Buncis hanya pada tahun 2015 yang melebihi target, untuk produk lain seperti Aneka Sayur hanya ditahun 2011 dan 2013 yang melebihi target. Hal tersebut disebabkan oleh adanya perubahan rencana tanam yang dilakukan oleh perusahaan karena tidak seimbangny permintaan order dari *buyer* antara produk edamame, okra, buncis, dan aneka sayur, jadi lahan yang semestinya ditanami okra, buncis, dan aneka sayur harus ditanami edamame dikarenakan permintaan edamame yang lebih tinggi dari produk lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi pengolahan masih kurang, karena dari tahun 2011 sampai 2016 selalu ada produk yang tidak mencapai atau melebihi target yang direncanakan oleh perusahaan. Menurut Bangun (2012:234) pengukuran kinerja dapat dilihat dari segi kuantitas yang merupakan jumlah pekerjaan yang mampu dilakukan dalam periode waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Budaya yang digunakan suatu perusahaan mempengaruhi sikap, perilaku, dan tingkah laku karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sehingga, budaya perusahaan berdampak pada maksimal atau tidaknya kinerja karyawan.

Kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan perusahaan. Menurut Bangun (2012:234) “istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* yang berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama antar karyawan pada hasil kerjanya dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kelangsungan hidup perusahaan.”

Selain permasalahan diatas, berdasarkan observasi peneliti juga menemukan beberapa masalah lainnya diantaranya pada divisi pengolahan :

1. Pernah terjadi kerusakan produk yang menyebabkan kerugian besar dikarenakan bahan yang dimasukan oleh karyawan divisi pengolahan kedalam mesin melebihi kapasitas maksimal mesin.

2. Terjadinya kerusakan produk (*Overcooking*) atau bisa disebut bahan yang dimasukan kedalam mesin terlalu lama didalam mesin yang mengakibatkan produk rusak dan tidak siap dipasarkan.
3. Adanya kesalahan sortasi antara produk FQ (*First Quallity*) dan SQ (*Second Quallity*) atau tercampurnya produk FQ dan SQ yang disebabkan oleh kelalaian karyawan pada Divisi Pengolahan yang mengakibatkan protes dari *buyer*. (Sumber : PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi SDM 2017).

Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan harus memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan. Kurang optimalnya kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, budaya perusahaan salah satunya. Budaya perusahaan diperlukan sebagai pedoman bertindak dan berperilaku yang dianut oleh karyawan. Dalam hubungannya dengan segi sosial menurut Gordon dalam Sutrisno (2012:11), budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan perusahaan itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan. Akhirnya budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

PT. Mitratani Dua Tujuh mempunyai kebiasaan tersendiri dalam menjaga hubungan yang baik antar karyawan sehingga dalam melakukan pekerjaan menjadi tidak kaku dengan atasan atau karyawan lainnya. Adanya kebiasaan seperti liburan ke tempat wisata bersama karyawan sekali dalam setahun, setiap jumat pagi rutin melakukan senam bersama, dan setiap malam jumat manis melakukan doa bersama. Hal tersebut dilakukan perusahaan salah satunya untuk meningkatkan kekompakan antar karyawan sehingga menambah kinerja di perusahaan. Jika karyawan telat masuk kerja maka karyawan diwajibkan mengisi formulir yang disediakan perusahaan untuk menulis uraian tentang alasan telat masuk kerja. Jika alasan telat berhubungan dengan pekerjaan kantor maka akan dipertimbangkan dan dimaklumi, tetapi bila alasan telat adalah masalah pribadi maka akan diberi teguran dan seterusnya.

Sejalan dengan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan PT.

Mitratani Dua Tujuh, dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Bagaimana pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Mengetahui pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Sebagai kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan budaya perusahaan yang baik.

#### **2. Bagi Akademisi**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman atau referensi dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang terkait pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan.

#### **3. Bagi Peneliti**

Sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama dibangku kuliah tentang pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan dengan praktek yang sebenarnya terjadi di lapang.



## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Stoner dan Freeman (Safroni, 2012: 44) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen menurut Hasibuan (dalam Hartatik 2014:14) mengemukakan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu.

#### 2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bangun (2012:6) berpendapat bahwa “Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Beberapa pendapat para ahli tentang definisi manajemen sumber daya manusia, antara lain menurut Hasibuan (dalam Hartatik 2014:14) adalah ilmu dari seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Kiggundu (dalam Hartatik 2014:14) menyatakan bahwa MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif. Definisi Kiggundu tersebut tampak jelas memberikan penekanan pada

*“Development And Utilization Of Personnel For The Effective Achievement”*. Secara garis besar, kalimat tersebut memiliki pemahaman tentang upaya mengembangkan potensi para pegawai melalui beberapa pelatihan, baik yang bersifat umum maupun khusus guna memunculkan pegawai yang benar-benar berkompetensi didalam bidangnya.

### 2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sama halnya fungsi yang ada dalam manajemen sendiri, seperti apa yang dikemukakan G. Terry dalam bukunya *principle of management* yang menyatakan, bahwa fungsi manajemen mengikuti *Planning, Organizing, Actuating dan Controlling (POAC)*. Menurut Hasibuan (dalam Hartatik 2014:14) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi 11 kriteria, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Bagi manajer personalia, perencanaan berarti penentuan program personalia, yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun untuk perusahaan yang bersangkutan.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk pengorganisasian semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, intregasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Pengorganisasian adalah tugas manajer untuk menyusun pembagian kerja dalam menentukan tanggung jawab, serta menjaga hubungan antar kelompok sedemikian rupa sehingga mereka dapat meleksanakan berbagai aktifitas untuk mencapai sasaran yang telah diterapkan.
- c. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.



- d. Pengendalian (controlling) adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan
- e. Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- f. Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- g. Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
- h. Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
- i. Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan

dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

- j. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- k. Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Berdasarkan teori diatas dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia bisa menjadi sumber daya yang signifikan untuk keunggulan kompetitif. Hasil kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia harus dipertanggung jawabkan sebaik mungkin, karena akan berguna pada aset organisasi atau perusahaan tersebut, sehingga dapat menimbulkan suatu pemikiran tentang pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia.

## **2.2 Kinerja**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Mathis and Jackson (2011) memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan perusahaan untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

Menurut Rivai (2011) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suprana (2012) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang

dapat dicapai oleh seseorang atau dari kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan, akan tetapi didalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan produktivitas sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Kinerja pegawai yang terus meningkat dapat mempengaruhi prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat tercapai.

### 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Ruky (dalam Damawiyanti, 2008) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yang berasal dari internal perusahaan, yakni:

- a. Teknologi, meliputi peralatan kerja yang digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan.
- b. Kualitas input atau material yang dihasilkan oleh perusahaan.
- c. Kuantitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruang, dan kebersihan.
- d. Budaya perusahaan sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan.
- e. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan karyawan agar bisa bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.
- f. Pengelolaan sumber daya manusia yang terdiri atas aspek kompensasi, imbalan, dan promosi lainnya.

Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya dapat diketahui bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Budaya yang

digunakan suatu perusahaan mempengaruhi sikap, perilaku, dan tingkah laku karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sehingga, budaya organisasi berdampak pada maksimal atau tidaknya kinerja karyawan.

### 2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Basri dan Rivai (2004:55) menyatakan bahwa manfaat penilaian kinerja dirasakan oleh beberapa pihak, yakni:

#### 1. Bagi Karyawan

Manfaat penilaian kinerja bagi karyawan adalah meningkatkan motivasi dalam bekerja dan menambah pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan kinerja karyawan.

#### 2. Bagi Penilai

Penilaian kinerja bagi penilai bermanfaat untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer maupun pekerjaan dari bawahannya.

#### 3. Bagi Organisasi

Bagi organisasi, penilaian kinerja karyawan bermanfaat sebagai peningkatan pengawasan kinerja karyawan secara keseluruhan, peningkatan hubungan yang harmonis seluruh karyawan, dan perbaikan tujuan yang hendak dicapai perusahaan.

Menurut Gaol (2014:275) manfaat penilaian kinerja karyawan sebagai perbaikan kinerja karyawan, dimana kinerja yang baik harus ditingkatkan dan kinerja yang buruk segera diperbaiki dan bahan pertimbangan penempatan jabatan.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan bermanfaat bagi karyawan itu sendiri, penilai (orang yang melakukan penilaian kinerja), dan perusahaan. Karyawan bisa memperbaiki kinerjanya dalam perusahaan dengan melihat hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh penilai. Penilaian bisa mengembangkan sistem pengawasan kerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan sebagai bentuk keharmonisan hubungan dengan seluruh karyawan.

#### 2.2.4 Pengukuran Kinerja

Evaluasi pencapaian kinerja serta evaluasi terhadap besarnya penyimpangan adalah dengan cara membandingkan hasil pekerjaan dengan hasil yang telah ditetapkan standard an pengukurannya. Standart kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolok ukur antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan. Standart dapat pula dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

Menurut Bangun (2012:234) pengukuran kinerja meliputi :

1. Kualitas merupakan mutu pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan syarat-syarat yang telah ditetapkan perusahaan. Kualitas terdiri atas tingkat kesalahan, kerusakan , dan kecermatan.
2. Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang mampu dilakukan dalam periode waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Waktu kerja merupakan penyelesaian pekerjaan yang dibebankan sesuai waktu yang telah ditetapkan suatu organisasi. Waktu kerja yang dimaksud berupa tingkat kehadiran, keterlambatan waktu kerja efektif, dan jam kerja hilang.
4. Kerjasama merupakan kesadaran untuk bekerja sama antar karyawan dalam membantu pekerjaan karyawan lain maupun bekerja sama secara tim untuk kepentingan bersama.

Berdasarkan uraian diatas, untuk mengetahui apakah kinerja seseorang telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan maka diperlukan penetapan standart.

#### 2.2.5 Indikator Kinerja

Berdasarkan dari teori tentang pengukuran kinerja menurut Bangun (2012:234) terdapat empat indikator dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama.



Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kualitas, merupakan mutu pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan syarat-syarat yang telah ditetapkan perusahaan.
- b. Kuantitas, berkenaan dengan pencapaian target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan yang diberikan kepada karyawan.
- c. Waktu kerja, berupa tingkat kehadiran dan keterlambatan waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- d. Kerjasama merupakan kemampuan seseorang atasan dengan karyawan maupun antar karyawan untuk dapat bekerja bersama-sama menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan.

### **2.3 Budaya Perusahaan**

#### **2.3.1 Pengertian Budaya Perusahaan**

Ndraha (dalam tika, 2014:7), menyatakan bahwa budaya perusahaan (*corporate culture*) adalah aplikasi budaya organisasi (*organizational culture*) terhadap badan usaha (perusahaan). Sehingga temuan-temuan kajian budaya organisasi bisa berlaku untuk budaya perusahaan. Schein (dalam Tika,2012 :16) mendefinisikan budaya perusahaan adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait masalah-masalah tersebut.

Menurut Sutrisno (2012:2) budaya perusahaan sebagai perangkat sistem bentuk lingkungan fisik perusahaan yang dapat dirasakan, nilai-nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para karyawan sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah perusahaannya.

#### **2.3.2 Fungsi Budaya Perusahaan**



Budaya perusahaan sangat penting untuk diketahui oleh setiap karyawan dalam perusahaan. Menurut Robbins (dalam Sutrisno, 2012:10-11) dari sisi fungsi, dalam budaya perusahaan mempunyai beberapa fungsi, yaitu :

- a. Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara yang satu dengan perusahaan lainnya.
- b. Budaya perusahaan membawa rasa identitas bagi anggota-anggota perusahaan.
- c. Budaya perusahaan mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual.
- d. Budaya perusahaan itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Dalam hubungannya dengan segi sosial menurut Gordon dalam Sutrisno (2012:11), budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan perusahaan itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan. Akhirnya budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Dengan demikian, fungsi budaya kerja adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan perusahaan berupa ketentuan-ketentuan dan nilai-nilai yang harus dipatuhi oleh para karyawan. Hal ini dapat berfungsi sebagai kontrol atas perilaku para karyawan.

### 2.3.3 Proses Terbentuknya Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan dapat dipahami dengan benar dan mendalam, maka sumber daya manusia perlu mengetahui terlebih dahulu bagaimana terbentuknya budaya perusahaan. Menurut Robbins (dalam Tika, 2012:61) bahwa budaya perusahaan terbentuk dari :

a. Filsafat Pendiri

Filsafat pendiri perusahaan merupakan sumber utama sebuah budaya perusahaan. Artinya para pendiri perusahaan secara tradisional mempunyai dampak yang penting dalam pembentukan budaya awal perusahaan. Mereka memiliki visi & misi mengenai bagaimana bentuk perusahaan tersebut seharusnya.

b. Seleksi

Seleksi untuk menentukan kriteria yang dianggap paling tepat untuk menjadi karyawan. Ini merupakan kekuatan dalam mempertahankan budaya perusahaan. Tujuan utama dari proses seleksi adalah menemukan dan mempekerjakan individu yg memiliki pengetahuan, kepandaian dan kemampuan untuk berprestasi dalam pekerjaan di dalam perusahaan.

c. Manajemen Puncak

Karyawan yang menempati posisi manajemen puncak, perilaku dan tindakannya akan berpengaruh terhadap budaya perusahaan.

d. Sosialisasi

Proses sosialisasi merupakan langkah yang tepat untuk mempertahankan budaya perusahaan, terutama sosialisasi yang ditujukan bagi karyawan baru.

e. Budaya

Seluruh karyawan seharusnya mengetahui & memahami mengenai terbentuknya budaya perusahaan, pentingnya bagi kemajuan perusahaan, termasuk bagi pengembangan dirinya.

#### 2.3.4 Manfaat Budaya Perusahaan

Perkembangan dan kesinambungan suatu perusahaan akan sangat bergantung pada budayanya. Susanto dalam Sutrisno (2012:27-28), mengemukakan bahwa budaya suatu perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai andalan daya saing suatu perusahaan dalam menghadapi suatu perubahan dan tantangan. Budaya perusahaan juga dapat dijadikan sebagai rantai pengikat untuk

menyamakan persepsi atau arah pandang anggota perusahaan terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi suatu kekuatan untuk mencapai satu tujuan. Beberapa manfaat budaya perusahaan dikemukakan oleh Robbins (2012) dalam Sutrisno (2012:27-28), sebagai berikut :

- a. Membatasi peran yang membedakan antara perusahaan yang satu dengan yang lain.
- b. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota perusahaan.
- c. Mementingkan tujuan bersama dari pada kepentingan individu.
- d. Menjaga stabilitas perusahaan.

Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya perusahaan dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya di dalam perusahaan, sehingga nilai-nilai yang ada dalam budaya perlu ditanamkan sejak dini pada setiap individu perusahaan.

#### 2.3.5 Isi Budaya Perusahaan

Menurut Ndraha (2014:44) isi budaya perusahaan merupakan hasil kesepakatan bersama dalam menentukan pedoman berfikir, berpendapat, bersikap, berperilaku, dan bekerja. Schein (dalam Poerwanto, 2008: 19) mendeskripsikan lebih luas tentang isi budaya. Menurutnya terdapat tiga tingkatan budaya perusahaan, yaitu :

- a. Artefak adalah produk-produk nyata dari perusahaan seperti teknologi, tata ruang, cara berpakaian, dan ritual perusahaan.
- b. Nilai-nilai adalah apa yang secara ideal menjadi alasan untuk berperilaku. Nilai-nilai merupakan sesuatu yang berharga untuk dipahami dan dikerjakan sebagai landasan komitmen perusahaan. Nilai-nilai biasanya ditemukan oleh para pendiri perusahaan seperti strategi-strategi, tujuan-tujuan, filosofi serta cara pencapaian tujuan. Bentuk nyata dari nilai-nilai dapat berupa falsafah, disiplin kerja, sistem balas jasa.
- c. Asumsi Dasar, adalah apa yang tidak disadari tetapi secara aktual menentukan bagaimana karyawan mengamati, berpikir, merasakan dan bertindak. Budaya menetapkan cara yang tepat bagi perusahaan untuk

melakukan sesuatu sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Keteladanan dan pola komunikasi perusahaan baik lingkungan internal maupun dengan eksternal merupakan bagian dari tindakan nyata asumsi dasar.

Dapat disimpulkan bahwa isi budaya perusahaan terdiri atas Artefak, Nilai-nilai, dan Asumsi Dasar. Sehingga ada beberapa indikator pada variabel independen (X) dalam penelitian ini, yaitu Artefak, Nilai-nilai, dan Asumsi Dasar.

#### 2.3.6 Indikator Budaya Perusahaan

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori menurut Schein (dalam Poerwanto 2008: 19) adalah sebagai berikut :

- a. Artefak adalah arsitektur lingkungan fisik seperti teknologi, tata ruang, cara berpakaian, dan ritual perusahaan.
- b. Nilai-nilai adalah dapat berupa falsafah, disiplin kerja, dan sistem balas jasa.
- c. Asumsi Dasar adalah keteladanan dan pola komunikasi.

#### 2.4 Hubungan Budaya Perusahaan dengan Kinerja Karyawan

Menurut Kotter dan Heskett (dalam Tika 2012:18) menyatakan bahwa budaya yang kuat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan satu tingkat motivasi dalam diri karyawan. Kotter dan Heskett (dalam Tika, 2012:141) menyatakan bahwa hubungan antara budaya perusahaan dengan kinerja karyawan yang unggul adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan yang mempunyai budaya kuat cenderung dapat mempengaruhi para karyawannya untuk bertindak sesuai dengan apa yang diharapkan.

2. Budaya kuat membantu kinerja karyawan karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar dalam diri para karyawan. Nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja untuk perusahaan.
3. Budaya yang kuat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bergantung pada struktural perusahaan yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan literatur dalam penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No.	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)

1.	Dewi A. (2011)	Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja pada GraPARI Telkomsel Jember	Variabel independen X Budaya Perusahaan Variabel Dependen Y Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Terdapat signifikan antara Budaya Perusahaan terhadap kepuasaan kerja
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)



2.	Intan P. (2014)	Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. KTI Probolinggo	Variabel Independen Artefak (X1), Nilai-nilai (X2), dan Asumsi Dasar (X3) (X3)Variabel Dependen Disiplin Kerja	Pengaruh Budaya Organisai Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. KTI Probolinggo	Variabel Independen <i>Artefact</i> (X1), <i>Espoused</i> <i>Values</i> (X2), dan <i>Basic</i> <i>Underlying</i> <i>Assumptions</i> (X3) Variabel Dependen Disiplin Kerja (Y)
3.	Bacharuddin Yusuh Habibie (2017)	Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan PT, Mitratani Dua Tujuh	Independen Budaya Perusahaan (X) Variabel Dependen kinerja karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana	

Sumber : Data diolah dari berbagai sumber (2016)

## 2.6 Kerangka Konseptual

Model konseptual merupakan rancangan terstruktur yang berisi konsep-konsep yang saling terkait guna melihat hubungan dan pengaruh logis antar konsep. Penelitian ini berjudul pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan.

Berikut ini merupakan gambar konseptual dalam penelitian ini.

Gambar 2.1 Model Konseptual



Berdasarkan gambar 2.1 dapat diketahui bahwa variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya perusahaan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan.

## 2.7 Hipotesis

Sugiyono (2012:96) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara atau pernyataan kira-kira dari rumusan masalah dalam penelitian. Oleh karena yang sifatnya sementara, perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesis atau dugaan sebagai berikut:

- a. Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan.
- b. Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan.

## **BAB 3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:23) dikatakan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Jenis penelitian kuantitatif dipilih karena adanya hubungan antar variabel yang saling mempengaruhi satu sama lain. Menurut eksplanasinya, penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **3.2.1 Penentuan Lokasi**

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Mitratani Dua Tujuh yang beralamat di Jl. Brawijaya No. 83 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Lokasi penelitian ini dipilih berdasarkan pertimbangan sebagai berikut :

- a. PT. Mitratani Dua Tujuh adalah perusahaan yang bergerak dibidang agroindustri yaitu budidaya dan pengolahan sayuran beku khususnya edamame. Sistem organisasi yang digunakan merupakan sistem garis dan staff yang terdiri dari unit-unit kerja staff. Kegiatan perusahaan tidak lepas dari hal budaya organisasi yang terbentuk, kebudayaan ini kemudian akan menjadi alah satu faktor dar kinerja karyawan.
- b. PT. Mitratani Dua Tujuh memiliki tenaga kerja dalam jumlah relatif banyak. Untuk itu dibutuhkan peraturan-peraturan perusahaan yang merupakan turunan dari budaya yang ada dalam perusahaan dan segala sesuatu yang melekat pada perusahaan yang menjadi karakteristik dari perusahaan. Hal ini dapat mempengaruhi produktifitas kerja yang dapat

mendorong karyawan untuk berkomitmen dalam mengerjakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

- c. Lokasi penelitian PT. Mitratani Dua Tujuh masih dalam wilayah kabupaten Jember. Hal ini dapat memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian.

### 3.2.2 Waktu Penelitian

Berdasarkan pertimbangan waktu, pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan selama dua bulan terhitung sejak diserahkannya surat izin penelitian pada PT. Mitratani Dua Tujuh.

## 3.3 Tahap Penentuan Populasi dan Sampel

### 3.3.1 Penentuan populasi

Sugiyono (2012:72) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Bungin (2013:109) mendefinisikan populasi penelitian adalah keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia. Dalam hal ini adalah karyawan yang menjadi sumber data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan yang berjumlah 37 orang. Jumlah karyawan dan pembagian unit kerja dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Jumlah karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan

No.	Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Seksi Grading & Penerimaan	8
2.	Seksi Blanching	7
3.	Seksi Cold Storage	9
4.	Seksi Packaging	13
	Jumlah	37

### 3.3.2 Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:91), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini tidak ada teknik pengambilan sampel, karena seluruh populasi yang berjumlah 37 orang dijadikan sampel, karena untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi, sampelnya adalah sampel jenuh. Menurut Roscow (Sugiyono, 2011:102) ukuran sampel dalam penelitian adalah antara 30 sampaidengan 500.

### 3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian dari pemahaman tersebut, dapat diketahui bahwa operasionalisasi konsep sangat diperlukan untuk menjabarkan pengertian dari konsep yang digunakan dalam penelitian, sehingga indikator-indikator dari variabel penelitian ini menjadi jelas.

#### 3.4.1 Variabel Independen (X)

Variabel Independen (X) dalam penelitian ini adalah budaya perusahaan. Budaya perusahaan adalah seperangkat asumsi dasar nilai-nilai, prinsip, stradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota perusahaan yang kemudian dikembangkan guna untuk mengatasi masalah internal maupun eksternal, tindakan pemimpin sangat menentukan dalam budaya perusahaan karena dapat menerapkan keyakinan karyawan pada perusahaan untuk menciptakan nilai-nilai perusahaan. Budaya perusahaan dalam penelitian ini terdapat beberapa indikator menurut Schein (dalam Poerwanto 2008: 19) adalah sebagai berikut :

- d. Artefak adalah arsitektur lingkungan fisik seperti teknologi (Peralatan kerja, sistem presensi, Intranet), tata ruang, cara berpakaian, dan ritual perusahaan.
- e. Nilai-nilai adalah dapat berupa falsafah, disiplin kerja, dan sistem balas jasa.
- f. Asumsi Dasar adalah keteladanan dan pola komunikasi.



### 3.4.2 Variabel Dependen (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan yang diharapkan secara kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama. Berdasarkan pengertian diatas dapat diturunkan menjadi sebuah indikator sebagai berikut (Bangun, 2012:234):

- a. Kualitas adalah mutu pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan syarat-syarat yang telah ditetapkan perusahaan. Kualitas terdiri atas tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
- b. Kuantitas adalah pencapaian target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan yang diberikan kepada karyawan.
- c. Waktu kerja, waktu kerja yang dimaksud berupa tingkat kehadiran dan keterlambatan waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- d. Kerjasama adalah kemampuan seseorang karyawan untuk dapat bekerja bersama-sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan.

Berikut adalah penjelasan definisi operasional variabel dalam penelitian antara lain :

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Konsep (a)	Variabel (b)	Indikator (c)	Item Kuesioner (d)
Budaya	Budaya Perusahaan	Teknologi	1) Peralatan kerja 2) Sistem presensi 3) Intranet
		Tata Ruang	1) Desain interior 2) Kualitas Properti
		Cara Berpakaian	1) Gaya berpakaian 2) Aksesories pakaian



(a)	(b)	(c)	(d)
		Ritual	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Rutinitas untuk memperkuat nilai-nilai perusahaan</li><li>2) Rutinitas memantapkan tujuan perusahaan</li></ol>
		Falsafah	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Visi Perusahaan</li><li>2) Misi perusahaan</li></ol>
		Disiplin kerja	Mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan
		Sistem Balas Jasa	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Pemberian jaminan kesehatan</li><li>2) Pemberian tunjangan hari raya</li></ol>
		Keteladanan	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Perilaku Atasan dalam memberi contoh yang baik</li><li>2) Perhatian atasan terhadap bawahan</li><li>3) Membantu terjun ke lapangan membantu karyawan untuk memecahkan masalah</li></ol>
		Pola Komunikasi	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Komunikasi antar sesama karyawan</li><li>2) Komunikasi antar bawahan dengan atasan</li></ol>

(a)	(b)	(c)	(d)
Kinerja (Y)	Kinerja Karyawan	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Tingkat kesalahan</li> <li>2) Tingkat kerusakan</li> <li>3) Tingkat kecermatan</li> </ol>
		Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kesesuaian antara prosedur dan hasil kerja.</li> <li>2) Menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan</li> <li>3) Kemampuan karyawan mencapai target pekerjaan</li> </ol>
		Waktu Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Tingkat kehadiran</li> <li>2) Keterlambatan atau jam kerja hilang</li> <li>3) Masa kerja</li> </ol>
		Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Bersedia membantu pekerjaan karyawan lain untuk kepentingan karyawan tersebut</li> <li>2) Bersedia membantu pekerjaan karyawan lain secara tim</li> </ol>

Sumber : Data Diolah 2017

### 3.5 Tahap Pengumpulan Data

#### 3.5.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Bungin (2013:132) data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber data pertama di lokasi penelitian. Data primer dalam penelitian ini berupa hasil observasi, kuesioner, dan hasil wawancara.

Data sekunder menurut Bungin (2013:132) merupakan data yang diperoleh dari sumber kedua atau data tersebut telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh satu orang atau instansi di luar peneliti sendiri. Data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumentasi.

### 3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpul data ini adalah sebagai berikut :

#### a. Teknik Observasi/Pengamatan

Observasi merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati langsung terhadap objek yang diteliti untuk memperoleh data dan fakta yang sesuai dengan masalah penelitian.

#### b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:135). Kuesioner diberikan kepada karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan yang telah ditentukan oleh peneliti ini adalah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah kuesioner yang telah disusun dengan menyediakan pilihan jawaban lengkap sehingga pengisi (responden) hanya memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda centang pada jawaban yang dipilih.

#### c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2012:240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi dalam penelitian adalah dokumen – dokumen yang berisi tentang data-data karyawan.

## 3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Siregar (2013:25) skala likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 4, 3, 2, dan 1 sedangkan pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, dan 4. Menurut Sugiyono

(2015:168) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-item* pertanyaan.

Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang telah dimodifikasi dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban. Bentuk pilihan ganda diberi skor sebagai berikut:

1. Sangat benar : diberi skor 4
2. benar : diberi skor 3
3. Tidak benar : diberi skor 2
4. Sangat tidak benar : diberi skor 1

Memodifikasi skala Likert dari 5 jawaban menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban yang ditengah berdasarkan alasan sebagai berikut (Hadi, 2015:20):

1. Kategori ditengah mempunyai arti ganda. Biasanya diartikan belum dapat memutuskan sesuatu atau memberi jawaban, atau bahkan ragu-ragu.
2. Tersediannya jawaban ditengah akan menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya, ke arah sesuai atau tidak sesuai.
3. Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan jawaban responden ke arah sesuai atau tidak sesuai. Jika disediakan 5 jawaban, akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang didapat dari para responden.

Penelitian ini menggunakan skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat jawaban dengan alasan bahwa dalam penelitian ini peneliti ingin memperoleh informasi dari responden yang mengarah antara benar dan tidak benar, dengan demikian tidak mengurangi informasi yang diperoleh dari para responden.

### 3.7 Metode Analisis Data

Sebelum data diolah dan dianalisa maka diperlukan pengujian kualitas data pada saat proses pengolahan hasil data penelitian. Ada dua konsep dalam mengukur kualitas data, yaitu : validitas dan reliabilitas. Artinya suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bisa jika datanya kurang reliabel dan kurang valid. Sedangkan kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Menurut Sugiyono (2012:121) untuk pengujian tingkat validitas instrumen dalam penelitian digunakan teknik analisis Koefisien Korelasi Produk Moment Pearson (*Pearson Product Moment Corelation Coeficient*) yaitu Jika nilai signifikannya  $< 0,05$ , maka data tersebut dikatakan valid. Sebaliknya, jika nilai signifikannya  $> 0,05$ , maka data tersebut dikatakan tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis koefisien korelasi produk *moment person* yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum nXY - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2) - (\sum y)^2)}$$

Keterangan :

r : koefisien korelasi *product moment person's*

n : Jumlah sampel

x : Skor pertanyaan

y: skor total

Semua pengujian validitas instrumen penelitian, penulis menggunakan SPSS (*statistical produk and service solution*).

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Penggunaan pengujian reabilitas oleh peneliti adalah untuk menilai konsistensi pada instrumen. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu alat ukur cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena alat ukur tersebut sudah baik (Arikunto, 2012:169). Alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama, yang berarti bahwa reliabilitas berhubungan dengan konsistensi dan akurasi atau ketepatan.

Uji reliabilitas instrumen penelitian ini menggunakan *reliabilitas analysis* dengan teknik *Alpha Cronbach* yang mempunyai rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left[ \frac{n}{n-1} \right] \left[ \frac{s^2 - \sum_{i=2}^n si^2}{s^2} \right]$$

Keterangan :

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas instrumen *Alpha Cronbach*

$n$  = Jumlah Butir pernyataan

$S^2$  = Varian skor secara keseluruhan

Jumlah variasi dicari terlebih dahulu dengan cara mencari nilai varian tiap butir dengan persamaan sebagai berikut :

$$s = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

$S$  = varian

$X$  = nilai skor yang dipilih

$N$  = jumlah sampel

Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel dan bisa diproses pada tahap selanjutnya jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Jika instrumen alat ukur memiliki nilai *Cronbach Alpha* < 0,7 maka alat ukur tersebut tidak reliabel (Sekaran, 2006: 182).



### 3.8 Uji Asumsi Klasik

#### 38.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali,2001).

Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali,2001):

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 38.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas ( Ghozali, 2001). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi (Santoso,2000).

### 38.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali,2001). Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu x adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*standardized* (Ghozali,2001).

Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah (Ghozali,2001):

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.9 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa regresi linier sederhana. Teknik tersebut dipilih karena variabel independen dalam penelitian hanya satu variabel. Menurut Sugiyono (2012:277) analisis regresi linier sederhana merupakan suatu analisis yang dilakukan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan, maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y = subjek dalam variabel dependen yang diprediksi  
A = konstanta, yaitu besarnya nilai Y ketika X = 0  
b = koefisien regresi  
X = variabel terikat/variabel yang mempengaruhi

Perolehan gambaran mengenai pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan ini dibantu dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). SPSS merupakan sebuah program komputer statistik yang berfungsi untuk membantu dalam memproses data-data statistik secara tepat dan cepat, serta menghasilkan berbagai output yang dikehendaki oleh peneliti.

### 3.10 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel  $x$  dan variabel  $y$  mempunyai pengaruh yang signifikan. Uji hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut :

#### 3.10.1 Uji t

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

Sugiyono (2012:250) merumuskan uji  $t$  sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan :

$t$  = distribusi  $t$

$n$  = jumlah data

$r$  = koefisien korelasi parsial

$r^2$  = koefisien determinasi

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan  $t_{table}$  dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan sebagai berikut :

- 1)  $H_a$  diterima jika nilai  $-t_{table} < t_{hitung} < t_{table}$
- 2)  $H_0$  ditolak jika nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  atau  $t_{hitung} < -t_{table}$

Pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independen (X) yaitu budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

### 3.10.2 Koefisien Determinasi

Setelah koefisien korelasi diketahui, maka selanjutnya akan menghitung koefisien determinasi, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (budaya perusahaan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$kd = R^2 \cdot 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terkait

R = Korelasi berganda

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- 1) Jika Kd mendekati nol (0), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* lemah.
- 2) Jika Kd mendekati (1), berarti pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* kuat.

### 3.11 Penarikan Kesimpulan

Teknik analisis data kuantitatif merupakan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan dan hasil analisis data tentang budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan, maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan. Hal ini mengindikasikan bahwa jika budaya perusahaan yang terdiri dari artefak, nilai-nilai, dan asumsi dasar ditingkatkan maka kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan akan meningkat pula. Artinya semakin tinggi budaya perusahaan yang diterapkan oleh PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi kepada karyawan divisi pengolahan, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

### 5.2 Saran

PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan sudah cukup baik dalam mengaplikasikan budaya perusahaannya, tapi perlu upaya untuk meningkatkan PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan. Ada beberapa saran untuk PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan agar terus bertahan, yakni:

- a. Jika PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka harus meningkatkan artefak (lingkungan fisik) agar karyawan lebih nyaman dan mempermudah karyawan pada waktu berkerja.
- b. Jika PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka harus mengoptimalkan penerapan nilai-nilai yang telah ada di PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan.
- c. Jika PT. Mitratani Dua Tujuh Divisi Pengolahan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka harus meningkatkan asumsi dasar agar karyawan

lebih termotivasi mengimplementasikan budaya perusahaan yang telah ada.





**DAFTAR PUSTAKA**

- Amirul, Hadi dan Haryanto.2015. *Metodologi Penelitian Pendidikan untuk IAIN dan Ptain Semua Jurusan Komponen MKK*. Bandung : Pustaka Setia.
- Arikunto, S. dkk. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bambang Prasetyo, Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori Dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2005.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Erlangga.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V.2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Bungin, Burhan. 2013. *Metode Penelitian Sosial*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Budiarta. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Askara.
- Damayanti, S. dan M. Sudarma. 2008. “*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perusahaan Berpindah Kantor Akuntan Publik*”. Simposium Nasional Akuntansi XI, Pontianak, hal. 1-13.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organiasasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Gaol, L, Jimmy. 2008. *Sistem Informasi Manajemen Pemahaman dan Aplikasi*. Jakarta : Penerbit PT Grasindo.
- George R. Terry, (1997) *Principle of Management*, Seven Edition, Richard D. Irwin, Inc, Homewood, Illionis.
- Hartatik , Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Jogjakarta. Laksana.
- Hasibuan, Hartatik. 2014. *Manajemen sumber daya Manusia*, Jakarta. PT Bumi.
- Kinggudu, Hartatik. 2014. *Manajemen sumber daya Manusia*, Jakarta. PT Bumi.
- Askara. Ndraha, T. 2014. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta. Salemba Empat.
- Ndraha Taliziduhu, 2014. *Teori Budaya Organisasi, Cetakan Pertama*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Pabundu, Tika. 2014. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan I. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Poerwanto. 2008. *Budaya Perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbin, P. Stephen. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Safroni, Ladzi. 2012. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Surabaya : Aditya Media Publishing.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung. CV. Alfabet.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung. CV. Alfabet.
- Suprana, Riski. Ratnawati. 2012. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan*. Journal of Management. Volume 1, 1, pp. 439-445.
- Stoner, James, A. F dan Freeman. (2012). *Manajemen* (edisi Bahasa Indonesia). Edisi Kelima. Jakarta: Prenhallindo.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tika H, Moh. Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumo Aksara, Jakarta.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pusaka Setia.

Universitas Jember. 2012. *Pedoman Karya Tulis Ilmiah*. Jember:UPT Penerbitan Universitas Jember.

Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.

Yusuf, Muri. 2014. *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Internet :

<https://baranusasetiowordprescom>.

<http://mitratani27.co.id>

## KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

## UNIVERSITAS JEMBER

## FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jl. Kalimantan – Kampus Tegalboto Telp. (0331) 335586, 331342



(0331) 335586 Jember 68121

Email : fisip@Unej.ac.id. Telp. (0331) 332736

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Sdr responden

Di tempat

Dengan hormat,

Kuesioner ini ditujukan untuk tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Adapun judul skripsi yang saya buat yaitu **“Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. MITRATANI DUA TUJUH”**. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk bersedia meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam artian hanya diperlukan untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin rahasia pribadi juga jawaban Bapak/Ibu dalam memberikan kebenaran data pada peneliti.

Atas bantuan dan kerjasamanya Bapak/Ibu/Saudara saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Bacharuddin Yusuf Habibie  
NIM. 120910202030



**KUESIONER PENELITIAN**

Mohon diisi dengan sejujurnya. Identitas Bapak/Ibu/Saudara/i akan kami jamin kerahasiaannya, dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian serta dimanfaatkan untuk tujuan akademis.

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nomor Responden : ..... (di isi oleh peneliti)  
Umur : .....  
Jenis Kelamin : .....  
Masa Kerja : .....  
Pendidikan Terakhir : .....



## Petunjuk Pengisian Kuesioner Penelitian

### A. Petunjuk Pengisian

1. Mohon Bapak/Ibu untuk diisi dengan jujur dan sesuai dengan kenyataan yang ada.
2. Berilah tanda centang (√) pada salah satu kolom jawaban di setiap pernyataan yang sesuai dengan apa yang telah dialami.
3. Keterangan dari pernyataan

SB : Sangat Benar

B : Benar

TB : Tidak Benar

STB : Sangat Tidak Benar

### DAFTAR PERNYATAAN

#### VARIABEL BUDAYA PERUSAHAAN (X)

##### Sub-Variabel Artefak

Indikator (a)	Item Pernyataan (b)	SB (a)	B (d)	TB (e)	STB (f)
Teknologi	1. Peralatan kerja yang disediakan perusahaan dirasa cukup jumlah unitnya dalam membantu pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara/i selama ini.				
	2. Peralatan kerja yang disediakan perusahaan dirasa sudah canggih.				
	3. Penggunaan <i>finger print</i> (sidik jari) dalam mencatat kehadiran dirasa lebih baik.				
	4. Bapak/Ibu/Saudara/i sudah merasa nyaman dengan sistem intranet perusahaan seperti mengakses website perusahaan untuk keperluan informasi dan strategi perusahaan.				
Tata Ruang	5. Desain interior pada ruangan kerja memberikan kenyamanan dalam pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara/i.				

	6. Kualitas properti didalam ruang kerja dirasa cukup baik oleh Bapak/Ibu/Saudara/i sehingga membuat nyaman saat bekerja.				
<b>(a)</b>	<b>(b)</b>	<b>(a)</b>	<b>(d)</b>	<b>(e)</b>	<b>(f)</b>
Cara Berpakaian	7. Penentuan gaya berpakaian (seragam) yang ditentukan oleh perusahaan menambah kepercayaan diri dalam bekerja Bapak/Ibu/Saudara/i.				
	8. Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i aksesoris pendukung yang ditentukan perusahaan sesuai divisi Bapak/Ibu/Saudara/i dirasa sudah baik.				
Ritual	9. Melakukan senam setiap jumat pagi memberi pengaruh yang baik pada pekerjaan.				
	10. Melakukan <i>morning briefing</i> sebelum memulai kerja membantu meminimalisir kesalahan saat bekerja.				
	11. Rutin melakukan ritual doa bersama bersama karyawan setiap malam jumat manis memberi pengaruh positif kepada Bapak/Ibu/Saudara/i				

**Sub-Variabel Nilai-nilai**

<b>Indikator (a)</b>	<b>Item Pernyataan (b)</b>	<b>SB (c)</b>	<b>B (d)</b>	<b>TB (e)</b>	<b>STB (f)</b>
Falsafah	1. Bapak/Ibu/Saudara/i memahami visi perusahaan dan mempraktekan dalam pekerjaan sebaik-baiknya.				
	2. Bapak/Ibu/Saudara/i memahami misi perusahaan dan mempraktekan dalam pekerjaan sebaik-baiknya.				
<b>(a)</b>	<b>(b)</b>	<b>(c)</b>	<b>(d)</b>	<b>(f)</b>	<b>(g)</b>
Disiplin kerja	3. Bapak/Ibu/Saudara/i berusaha sebaik-baiknya menaati tata tertib perusahaan.				
	4. Bapak/Ibu/Saudara/i merasa berat dengan tata tertib yang diberlakukan di perusahaan				
Sistem Balas Jasa	5. Bapak/Ibu/Saudara/i mendapatkan jaminan kesehatan (BPJS) dapat menambah semangat dalam bekerja.				
	6. Pemberian tunjangan hari raya kepada Bapak/Ibu/Saudara/i menambah semangat kerja.				

**Sub-Variabel Asumsi Dasar**

<b>Indikator (a)</b>	<b>Item Pernyataan (b)</b>	<b>SB (c)</b>	<b>B (d)</b>	<b>TB (e)</b>	<b>STB (f)</b>
Keteladanan	1. Atasan memberi contoh yang baik kepada Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai karyawan.				

	2. Atasan dirasa perhatian dengan pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara/i setiap harinya.				
	3. Atasan tidak sungkan membantu tugas Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai karyawan.				
Pola Komunikasi	4. Pola komunikasi antar karyawan membantu satu sama lain memudahkan dalam pekerjaan.				
	5. Komunikasi antar atasan dan bawahan cenderung kaku dan kurang cair.				

#### VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Indikator (a)	Item Pernyataan (b)	SB (c)	B (d)	TB (e)	STB (f)
Kualitas	1. Bapak/Ibu/Saudara/i selalu berusaha sebaik-baiknya meminimalisir kesalahan dalam melakukan pekerjaan.				
	2. Bapak/Ibu/Saudara/i berusaha sebaik-baiknya menjaga kualitas produk atau output perusahaan dengan meminimalisir kerusakan sampai ke tangan konsumen.				
	3. Bapak/Ibu/Saudara/i berusaha cermat dalam melakukan pekerjaan untuk menghasilkan kualitas output yang baik.				
Kuantitas	4. Bapak/Ibu/Saudara/i berusaha sebaik-baiknya mengikuti prosedur yang berlaku				

	sehingga mendapatkan hasil kerja yang diinginkan perusahaan.				
	5. Bapak/Ibu/Saudara/i berusaha sebaik-baiknya meyelesaikan tugas tepat waktu.				
	6. Bapak/Ibu/Saudara/i mengerjakan tugas sebaik mungkin untuk mencapai target penjualan yang ditentukan perusahaan setiap tahunnya.				
Waktu Kerja	7. Bapak/Ibu/Saudara/i menggunakan waktu sebaik-baiknya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu				
	8. Bapak/Ibu/Saudara/i berususaha tidak terlambat saat berangkat kerja agar jam kerja tidak hilang.				
	9. Bapak/Ibu/Saudara/i tidak masuk kerja karena benar-benar terdapat alasan yang tidak bisa ditolerir.				
Kerjasama	10. Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia membantu pekerjaan karyawan lain secara personal.				
	11. Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia membantu tugas karyawan lainnya secara tim.				



**Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden**

no	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14
1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
6	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
7	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
8	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
10	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
13	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
16	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
17	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3
20	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
22	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
24	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4
30	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2
34	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3
35	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3

36	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3
37	4	3	2	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3

no	x1.16	x1.17	x1.18	x1.19	x1.20	x1.21	x1.22	x1
1	3	4	3	4	2	2	3	66
2	3	3	3	3	3	3	3	68
3	3	3	3	3	3	3	3	69
4	3	3	3	3	3	3	3	71
5	2	3	3	3	4	3	3	72
6	4	3	4	3	4	4	4	81
7	3	3	3	4	4	4	4	84
8	3	4	4	4	4	3	3	90
9	3	3	3	4	3	3	3	80
10	3	3	2	3	3	3	3	83
11	3	3	3	3	4	4	3	79
12	3	3	3	3	4	4	3	83
13	3	3	3	4	4	4	4	90
14	3	4	4	3	4	4	3	98
15	3	4	3	3	2	3	4	91
16	3	3	3	3	4	4	3	92
17	3	3	4	3	4	4	3	95
18	3	3	3	3	3	3	3	84
19	3	3	3	3	3	3	3	92
20	3	2	3	4	4	4	4	101
21	4	4	4	4	4	4	4	103
22	4	4	4	4	4	4	4	107
23	3	4	4	3	4	4	3	103
24	3	3	2	3	3	3	3	88
25	3	4	3	3	4	4	3	107
26	2	3	3	4	3	4	2	90
27	4	3	4	4	4	4	3	110
28	4	4	4	4	4	4	4	116
29	3	3	3	3	4	4	3	102
30	4	3	3	3	4	4	2	100
31	3	3	3	3	3	3	3	97
32	3	3	3	3	3	3	3	100
33	3	2	3	2	3	2	2	93

34	4	3	2	3	2	3	3	97
35	4	3	2	3	2	3	2	99
36	3	3	3	4	3	3	3	103
37	3	3	3	4	3	3	3	106

no	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10	y1.11	y1
1	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	31
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	32
5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	35
6	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	42
7	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	42
8	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	39
9	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	35
10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
11	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	38
12	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	37
13	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	42
14	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	40
15	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	33
16	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	38
17	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	40
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
20	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	42
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
23	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	40
24	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	31
25	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	38
26	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	4	36
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	42
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
29	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	38

30	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	4	36
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
34	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	27
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33



**Lampiran 3. Distribusi Jawaban Responden**

FREQUENCIES VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 x1.8 x1.9  
 x1.10 x1.11 x1.12 x1.13 x1.14 x1.15 x1.16 x1.17 x1.18 x1.19 x1.20  
 x1.21 x1.22 /ORDER=ANALYSIS.

**Frequency Table****x1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	25	67.6	67.6	67.6
	4	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**x1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	62.2	62.2	62.2
	4	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**x1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	13.5	13.5	13.5
	3	22	59.5	59.5	73.0
	4	10	27.0	27.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**x1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.7	2.7	2.7
	2	3	8.1	8.1	10.8
	3	28	75.7	75.7	86.5
	4	5	13.5	13.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**x1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.4	5.4	5.4
	3	23	62.2	62.2	67.6
	4	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**x1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.4	5.4	5.4
	3	21	56.8	56.8	62.2
	4	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	



**x1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.8	10.8	10.8
	3	18	48.6	48.6	59.5
	4	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**x1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.7	2.7	2.7
	3	18	48.6	48.6	51.4
	4	18	48.6	48.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**x1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.4	5.4	5.4
	3	24	64.9	64.9	70.3
	4	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**x1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	56.8	56.8	56.8
	4	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**x1.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	59.5	59.5	59.5
	4	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**x1.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.4	5.4	5.4
	3	17	45.9	45.9	51.4
	4	18	48.6	48.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**x1.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	54.1	54.1	54.1

4	17	45.9	45.9	100.0
Total	37	100.0	100.0	

**x1.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.7	2.7	2.7
	3	18	48.6	48.6	51.4
	4	18	48.6	48.6	100.0
Total		37	100.0	100.0	

**x1.15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.4	5.4	5.4
	3	24	64.9	64.9	70.3
	4	11	29.7	29.7	100.0
Total		37	100.0	100.0	

**x1.16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.4	5.4	5.4
	3	27	73.0	73.0	78.4
	4	8	21.6	21.6	100.0
Total		37	100.0	100.0	

x1.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.4	5.4	5.4
	3	26	70.3	70.3	75.7
	4	9	24.3	24.3	100.0
Total		37	100.0	100.0	

x1.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.8	10.8	10.8
	3	24	64.9	64.9	75.7
	4	9	24.3	24.3	100.0
Total		37	100.0	100.0	

x1.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.7	2.7	2.7
	3	23	62.2	62.2	64.9
	4	13	35.1	35.1	100.0
Total		37	100.0	100.0	

**x1.20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.8	10.8	10.8
	3	14	37.8	37.8	48.6
	4	19	51.4	51.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**x1.21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.4	5.4	5.4
	3	17	45.9	45.9	51.4
	4	18	48.6	48.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**x1.22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.8	10.8	10.8
	3	25	67.6	67.6	78.4
	4	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=y1.1 y1.2 y1.3 y1.4 y1.5 y1.6 y1.7 y1.8 y1.9  
y1.10 y1.11 /ORDER=ANALYSIS.

## Frequency Table

y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.4	5.4	5.4
	3	26	70.3	70.3	75.7
	4	9	24.3	24.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	26	70.3	70.3	70.3
	4	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.4	5.4	5.4
	3	16	43.2	43.2	48.6
	4	19	51.4	51.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

y1.4



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.7	2.7	2.7
	3	18	48.6	48.6	51.4
	4	18	48.6	48.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.1	8.1	8.1
	3	26	70.3	70.3	78.4
	4	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.4	5.4	5.4
	3	25	67.6	67.6	73.0
	4	10	27.0	27.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	26	70.3	70.3	70.3
	4	11	29.7	29.7	100.0

y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	26	70.3	70.3	70.3
	4	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.1	8.1	8.1
	3	15	40.5	40.5	48.6
	4	19	51.4	51.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.1	8.1	8.1
	3	16	43.2	43.2	51.4
	4	18	48.6	48.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.1	8.1	8.1
	3	26	70.3	70.3	78.4
	4	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

y1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.4	5.4	5.4
	3	18	48.6	48.6	54.1
	4	17	45.9	45.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	





x1.14	Pearson Correlation	.366*	.463**	.450**	.345*	.570**	.385*	.599**	.374*	.533**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.026	.004	.005	.036	.000	.018	.000	.022	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x1.15	Pearson Correlation	.009	.267	.384*	.088	.413*	.007	.178	.079	.075	.112
	Sig. (2-tailed)	.959	.109	.019	.605	.011	.967	.291	.644	.659	.510
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x1.16	Pearson Correlation	.123	.308	.017	.384*	-.062	.196	.018	.124	.156	.155
	Sig. (2-tailed)	.468	.064	.922	.019	.717	.244	.915	.466	.357	.359
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x1.17	Pearson Correlation	.195	.583**	.090	.186	.297	.160	.318	.268	.225	.317
	Sig. (2-tailed)	.247	.000	.598	.271	.074	.345	.055	.109	.181	.056
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x1.18	Pearson Correlation	.338*	.493**	.551**	.329*	.479**	.113	.468**	.486**	.241	.363*
	Sig. (2-tailed)	.041	.002	.000	.047	.003	.506	.004	.002	.150	.027
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x1.19	Pearson Correlation	.233	.049	.198	.000	.258	.281	.034	.140	.199	.189
	Sig. (2-tailed)	.165	.773	.241	1.000	.123	.092	.840	.409	.238	.263
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x1.20	Pearson Correlation	.353*	.274	.576**	.351*	.358*	.149	.524**	.371*	.322	.364*
	Sig. (2-tailed)	.032	.101	.000	.033	.030	.378	.001	.024	.052	.027
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x1.21	Pearson Correlation	.273	.276	.426**	.319	.385*	.144	.435**	.219	.261	.374*
	Sig. (2-tailed)	.102	.098	.008	.054	.019	.396	.007	.193	.118	.022









x1.22	Pearson Correlation	.234	.428**	.210	.630**	.539**	.230	.307	.373*	.435**	.313
	Sig. (2-tailed)	.163	.008	.213	.000	.001	.171	.065	.023	.007	.059
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x1	Pearson Correlation	.780**	.677**	.425**	.862**	.508**	.323	.539**	.703**	.421**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000	.001	.051	.001	.000	.010	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

**Correlations**

		x1.21	x1.22	x1
x1.1	Pearson Correlation	.273	.176	.612**
	Sig. (2-tailed)	.102	.298	.000
	N	37	37	37
x1.2	Pearson Correlation	.276	.148	.657**
	Sig. (2-tailed)	.098	.382	.000
	N	37	37	37
x1.3	Pearson Correlation	.426**	.424**	.533**
	Sig. (2-tailed)	.008	.009	.001
	N	37	37	37
x1.4	Pearson Correlation	.319	.170	.551**
	Sig. (2-tailed)	.054	.315	.000

	N	37	37	37
x1.5	Pearson Correlation	.385*	.343*	.593**
	Sig. (2-tailed)	.019	.038	.000
	N	37	37	37
x1.6	Pearson Correlation	.144	.397*	.468**
	Sig. (2-tailed)	.396	.015	.003
	N	37	37	37
x1.7	Pearson Correlation	.435**	.357*	.709**
	Sig. (2-tailed)	.007	.030	.000
	N	37	37	37
x1.8	Pearson Correlation	.219	.102	.614**
	Sig. (2-tailed)	.193	.547	.000
	N	37	37	37
x1.9	Pearson Correlation	.261	.539**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.118	.001	.000
	N	37	37	37
x1.10	Pearson Correlation	.374*	.319	.701**
	Sig. (2-tailed)	.022	.054	.000
	N	37	37	37
x1.11	Pearson Correlation	.418*	.234	.780**
	Sig. (2-tailed)	.010	.163	.000
	N	37	37	37
x1.12	Pearson Correlation	.771**	.428**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000
	N	37	37	37
x1.13	Pearson Correlation	.059	.210	.425**
	Sig. (2-tailed)	.728	.213	.009
	N	37	37	37
x1.14	Pearson Correlation	.632**	.630**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	37	37	37

x1.15	Pearson Correlation	.345*	.539**	.508**
	Sig. (2-tailed)	.036	.001	.001
	N	37	37	37
x1.16	Pearson Correlation	.221	.230	.470**
	Sig. (2-tailed)	.188	.171	.003
	N	37	37	37
x1.17	Pearson Correlation	.175	.307	.539**
	Sig. (2-tailed)	.299	.065	.001
	N	37	37	37
x1.18	Pearson Correlation	.460**	.373*	.703**
	Sig. (2-tailed)	.004	.023	.000
	N	37	37	37
x1.19	Pearson Correlation	.244	.435**	.421**
	Sig. (2-tailed)	.145	.007	.010
	N	37	37	37
x1.20	Pearson Correlation	.774**	.313	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.059	.000
	N	37	37	37
x1.21	Pearson Correlation	1	.347*	.665**
	Sig. (2-tailed)		.035	.000
	N	37	37	37
x1.22	Pearson Correlation	.347*	1	.611**
	Sig. (2-tailed)	.035		.000
	N	37	37	37
x1	Pearson Correlation	.665**	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	37	37	37

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

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



CORRELATIONS /VARIABLES=y1.1 y1.2 y1.3 y1.4 y1.5 y1.6 y1.7 y1.8  
y1.9 y1.10 y1.11 y1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

### Correlations

[DataSet0]

		Correlations					
		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6
y1.1	Pearson Correlation	1	.338*	.512**	.460**	.306	.851**
	Sig. (2-tailed)		.041	.001	.004	.066	.000
	N	37	37	37	37	37	37
y1.2	Pearson Correlation	.338*	1	.193	.209	.393*	.294
	Sig. (2-tailed)	.041		.253	.214	.016	.077
	N	37	37	37	37	37	37
y1.3	Pearson Correlation	.512**	.193	1	.839**	.232	.457**
	Sig. (2-tailed)	.001	.253		.000	.168	.004
	N	37	37	37	37	37	37
y1.4	Pearson Correlation	.460**	.209	.839**	1	.251	.403*
	Sig. (2-tailed)	.004	.214	.000		.133	.013
	N	37	37	37	37	37	37
y1.5	Pearson Correlation	.306	.393*	.232	.251	1	.381*
	Sig. (2-tailed)	.066	.016	.168	.133		.020
	N	37	37	37	37	37	37
y1.6	Pearson Correlation	.851**	.294	.457**	.403*	.381*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.077	.004	.013	.020	
	N	37	37	37	37	37	37

y1.7	Pearson Correlation	.338*	1.000**	.193	.209	.393*	.294
	Sig. (2-tailed)	.041	.000	.253	.214	.016	.077
	N	37	37	37	37	37	37
y1.8	Pearson Correlation	.494**	.208	.968**	.820**	.308	.526**
	Sig. (2-tailed)	.002	.217	.000	.000	.064	.001
	N	37	37	37	37	37	37
y1.9	Pearson Correlation	.430**	.237	.792**	.937**	.320	.384*
	Sig. (2-tailed)	.008	.159	.000	.000	.053	.019
	N	37	37	37	37	37	37
y1.10	Pearson Correlation	.306	.393*	.232	.251	1.000**	.381*
	Sig. (2-tailed)	.066	.016	.168	.133	.000	.020
	N	37	37	37	37	37	37
y1.11	Pearson Correlation	.462**	.354*	.698**	.841**	.344*	.413*
	Sig. (2-tailed)	.004	.031	.000	.000	.037	.011
	N	37	37	37	37	37	37
y1	Pearson Correlation	.691**	.546**	.806**	.819**	.608**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37

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

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

#### Correlations

		y1.7	y1.8	y1.9	y1.10	y1.11	y1
y1.1	Pearson Correlation	.338*	.494**	.430**	.306	.462**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.041	.002	.008	.066	.004	.000
	N	37	37	37	37	37	37
y1.2	Pearson Correlation	1.000**	.208	.237	.393*	.354*	.546**
	Sig. (2-tailed)	.000	.217	.159	.016	.031	.000
	N	37	37	37	37	37	37
y1.3	Pearson Correlation	.193	.968**	.792**	.232	.698**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.253	.000	.000	.168	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37

y1.4	Pearson Correlation	.209	.820**	.937**	.251	.841**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.214	.000	.000	.133	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
y1.5	Pearson Correlation	.393*	.308	.320	1.000**	.344*	.608**
	Sig. (2-tailed)	.016	.064	.053	.000	.037	.000
	N	37	37	37	37	37	37
y1.6	Pearson Correlation	.294	.526**	.384*	.381*	.413*	.677**
	Sig. (2-tailed)	.077	.001	.019	.020	.011	.000
	N	37	37	37	37	37	37
y1.7	Pearson Correlation	1	.208	.237	.393*	.354*	.546**
	Sig. (2-tailed)		.217	.159	.016	.031	.000
	N	37	37	37	37	37	37
y1.8	Pearson Correlation	.208	1	.834**	.308	.753**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.217		.000	.064	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
y1.9	Pearson Correlation	.237	.834**	1	.320	.931**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.159	.000		.053	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
y1.10	Pearson Correlation	.393*	.308	.320	1	.344*	.608**
	Sig. (2-tailed)	.016	.064	.053		.037	.000
	N	37	37	37	37	37	37
y1.11	Pearson Correlation	.354*	.753**	.931**	.344*	1	.845**
	Sig. (2-tailed)	.031	.000	.000	.037		.000
	N	37	37	37	37	37	37
y1	Pearson Correlation	.546**	.846**	.845**	.608**	.845**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37

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

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

## Lampiran 5 Uji Reliabilitas

```
RELIABILITY /VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 x1.8
x1.9 x1.10 x1.11 x1.12 x1.13 x1.14 x1.15 x1.16 x1.17 x1.18 x1.19
x1.20 x1.21 x1.22 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### Reliability

[DataSet0]

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	37	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	22

```
RELIABILITY /VARIABLES=y1.1 y1.2 y1.3 y1.4 y1.5 y1.6 y1.7 y1.8  
y1.9 y1.10 y1.11 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

[DataSet0]

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	37	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	11

**Lampiran 6. Uji regresi linier sederhana (Uji t, Koefisien Determinasi, dan Uji Asumsi Klasik)**

```
REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING
LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y1
/METHOD=ENTER x1 /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*ZRESID) /RESIDUALS
HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) .
```

**Regression**

[DataSet0]

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
y1	36.43	4.419	37
x1	72.62	7.421	37

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x1 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y1

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 <sup>a</sup>	.697	.689	2.465

a. Predictors: (Constant), x1

b. Dependent Variable: y1

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Change Statistics
-------	-------------------



	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.697	80.699	1	35	.000

b. Dependent Variable: y1

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	490.393	1	490.393	80.699	.000 <sup>a</sup>
	Residual	212.689	35	6.077		
	Total	703.081	36			

a. Predictors: (Constant), x1

b. Dependent Variable: y1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.094	2.654		1.166	.002
	x1	.497	.055	.835	8.983	.000

a. Dependent Variable: y1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1	1.000	1.000

a. Dependent Variable: y1

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi on			Variance Proportions	
		Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	x1
1	1	1.995	1.000	.00	.00

2	.005	19.891	1.00	1.00
---	------	--------	------	------

a. Dependent Variable: y1

Residuals Statistics<sup>a</sup>

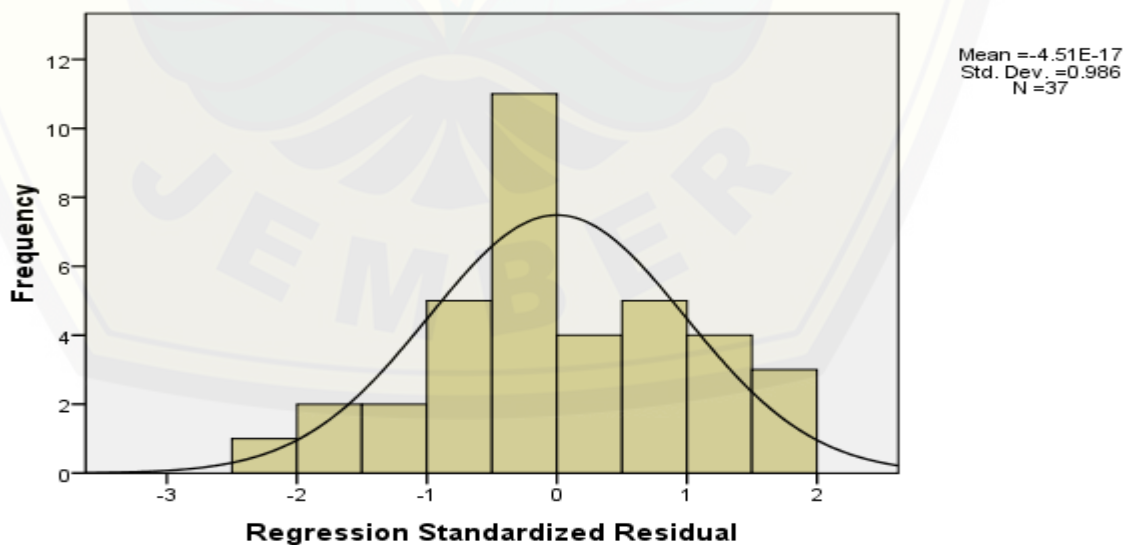
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.16	44.08	36.43	3.691	37
Residual	-5.113	4.385	.000	2.431	37
Std. Predicted Value	-1.701	2.072	.000	1.000	37
Std. Residual	-2.074	1.779	.000	.986	37

a. Dependent Variable: y1

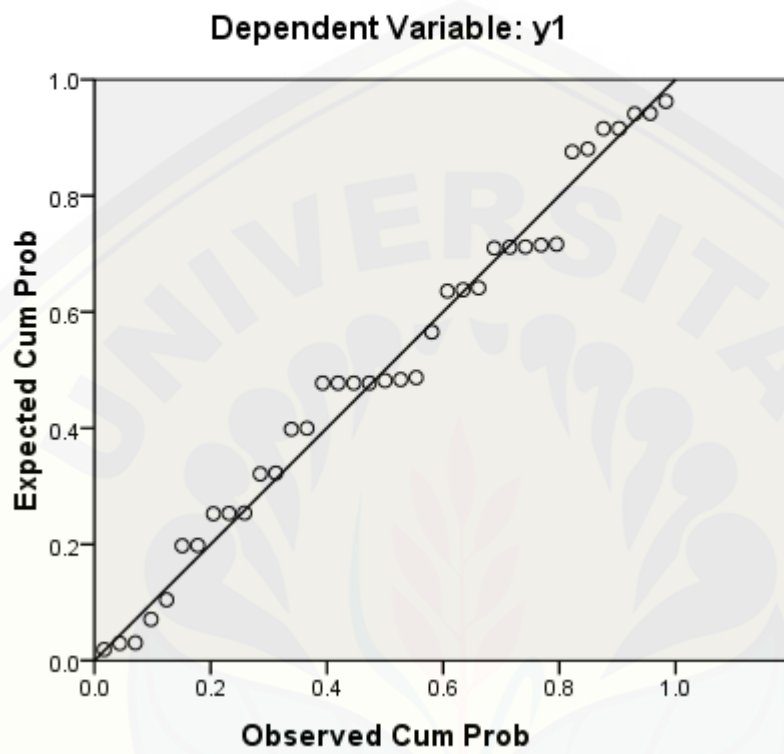
## Charts

Histogram

Dependent Variable: y1

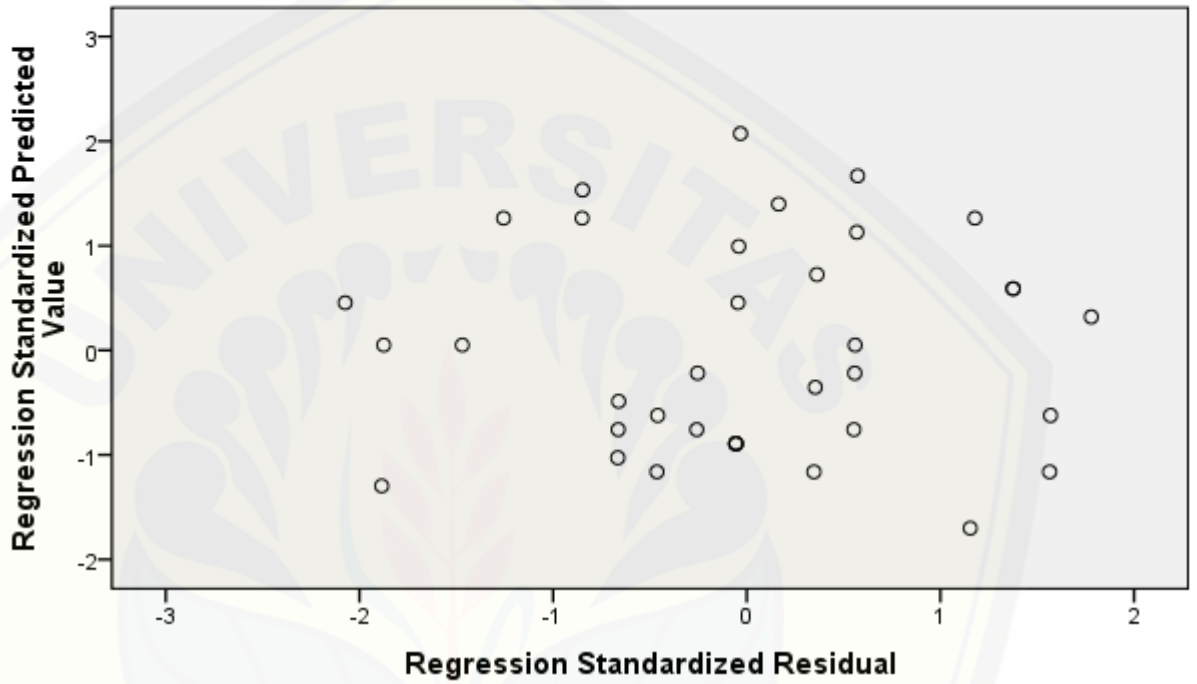


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Scatterplot

Dependent Variable: y1



## Lampiran 7

## Tabel r

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	<b>0.3160</b>	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647

<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514





Lampiran 8. Tabel t

<b>d.f</b>	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	<b>d.f</b>
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	<b>1,687</b>	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39