



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SEMBILAN BIINTANG LESTARI JEMBER**

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, COMPENSATION  
MOTIVATION TO EMPLOYEES PERFORMANCE PT. SEMBILAN  
BIINTANG LESTARI JEMBER

**SKRIPSI**

Disusun oleh:

**EKO PRASETYO**

NIM 120810201174

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2017**



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SEMBILAN BIINTANG LESTARI JEMBER**

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, COMPENSATION  
MOTIVATION TO EMPLOYEES PERFORMANCE PT. SEMBILAN  
BIINTANG LESTARI JEMBER

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Disusun oleh:

**EKO PRASETYO**

NIM 120810201174

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2017**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER- FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : EKO PRASETYO  
Nim : 120810201174  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari Jember

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

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

Jember, 6 Juni 2017

Yang menyatakan,

Eko Prasetyo

NIM 120810201246

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI,  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SEMBILAN BINTANG LESTARI JEMBER

Nama Mahasiswa : Eko Prasetyo  
NIM : 120810201174  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui Tanggal : 9 mei 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti S.E., M.Si.

NIP. 197405022000032001

Dr. Handriyono M.Si.

NIP. 196208021990021001

Mengetahui,  
Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUHBUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. SEMBILAN BINTANG LESTARI JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : Eko Prasetyo**

**Nim : 120810201174**

**Jurusan : Manajemen**

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal 18 mei 2017

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Dewi Prihatini S.E.M.M.,Ph.D.**  
**NIP. 196903291993032001 : (.....)**

**Sekretaris : Drs.Nyoman Gede Krishnabudi M.Agb.**  
**NIP. 196304021988021001 : (.....)**

**Anggota : Tatok Endhiarto S.E., M.Si.**  
**NIP.196004041989021001 : (.....)**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

**Dr. Muhammad Miqdad, S.E, M.M., Ak.**  
**NIP. 19630614 199002 1 001**

## PERSEMBAHAN

Puji syukur dengan segala kerendahan hati, saya persembahkan skripsi ini sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini;
2. Orangtuaku tercinta, Ibu Markini dan Bapak Julyanto yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta pengorbanan selama ini.
3. Guru-guru sejak Taman Kanak-kanak sampai Perguruan Tinggi terhormat, yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran.
4. Teman-teman seperjuangan mahasiswa angkatan 2012 Universitas Jember.
5. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

**MOTTO**

Allah tidak membebankan sesuatu kepada seseorang, melainkan sesuai dengan kesanggupannya.

(Q.S Al-Baqarah (2): 286)

Dipuji jangan terbang, dihina jangan kau tumbang

(Prasetyo)

Seribu atau lebih kegagalan tidak masalah, jika bisa sukses seumur hidup.

(The Billionaire)



## RINGKASAN

**Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari Jember;** Eko Prasetyo; 120810201174; 2017; 87 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan sebuah hal penting dalam sebuah organisasi perusahaan sehingga diperlukan suatu usaha untuk mengelola secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan. Organisasi dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya. Oleh karena itu, kualitas dari sumber daya manusia harus tetap dijaga dan dikembangkan agar menjadi lebih baik guna pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, motivasi, dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana perusahaan mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Suasana yang kondusif tentu akan mempengaruhi kinerja dari karyawan yang juga akan berdampak pada produktivitas. Motivasi dorongan yang di berikan perusahaan terhadap karyawan, motivasi bisa dengan memberikan kompensasi yang tinggi, jika kompensasi tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Obyek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 42 responden dengan teknik purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data *statistic Multiple Regression Analysis* dengan menggunakan *SPSS 21.0 for windows* untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari.

Dari hasil dan analisis diketahui bahwa budaya organisasi, motivasi dan kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari. Ketiga variabel tersebut memiliki determinasi yang tinggi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 55,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi, motivasi dan kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari di Jember. Dan secara



parsial hasil pengujian budaya organisasi mempunyai pengaruh sebesar 0,353; motivasi mempunyai pengaruh sebesar 0,503 dan kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 0,902. Berdasarkan hasil tersebut bahwa kompensasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari



## SUMMARY

**The Effect Of Organizational Culture, Compensation Motivation To Employees Performance PT. Sembilan Bintang Lestari Jember.** Eko Prasetyo; 120810201174; 2017; 87 pages; Management Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Human resources is an important thing in a company organization so it takes an effort to manage professionally in order to realize a balance between the needs of employees with the desires and abilities of the company's organization. Organizations with good performance, have effectiveness in handling their human resources, set goals that must be achieved both individually and organization. Therefore, the quality of human resources must be maintained and developed in order to be better for the achievement of goals to be achieved by the company. Many factors affect employee performance such as organizational culture, motivation, and compensation provided by the company. Organizational culture is concerned with how the company regulates the behavioral norms to be followed by the members of the organization, in creating a conducive working atmosphere. Conducive atmosphere will certainly affect the performance of employees who will also have an impact on productivity. Motivation encouragement provided by the company to employees, motivation can be by providing high compensation, if high compensation can improve employee performance. The purpose of this study is to determine whether organizational culture, motivation and compensation affect employee performance.

The object of this research is employees of PT. Sembilan Bintang Lestari. The research was conducted by distributing questionnaires to 42 respondents with purposive sampling technique. Data analysis techniques used in this study is the technique of statistical data analysis Multiple Regression Analysis by using SPSS 21.0 for windows to determine the influence of organizational culture variables, motivation and compensation affect the performance of employees PT. Sembilan Bintang Lestari.

From the results and analysis is known that organizational culture, motivation and compensation significantly affect the performance of employees of PT. Sembilan Bintang Lestari. All three variables have high determination on employee performance that is equal to 55,8%. This indicates that organizational culture, motivation and compensation is a very important factor in improving the performance

of employees of PT. Sembilan Bintang Lestari. And partially test result of organizational culture have influence equal to 0,353; Motivation has an effect of 0.503 and compensation has an effect of 0.902. Based on these results that compensation has the most dominant influence on the performance of employees of PT. Sembilan Bintang Lestari.



## PRAKATA

Puji syukur kepada Allah SWT, karena atas rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari Jember. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Pada penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tidak sepenuhnya penulis bisa bekerja sendiri. Tentu saja perlu dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas bimbingan, bantuan dan pelayanan yang telah diberikan demi kelancaran penyelesaian skripsi ini, terutama kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E, M.M., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono Msi. selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M selaku ketua Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, saran yang bermanfaat, serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini terselesaikan.
5. Dr. Handriyono M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan, saran yang bermanfaat, serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.

6. Dewi Prihatini S.E.M.M.,Ph.D., Drs.Nyoman Gede Krishnabudi M.Agb., Tatok Endhiarto S.E., M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini
7. Seluruh Dosen dan Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuan kepada saya sampai akhirnya saya dapat menyelesaikan studi ini.
8. Teristimewa Ibu dan Ayah tercinta, terimakasih atas moril dan materiil, juga semangat, pengorbanan, doa, nasehat, dan kasih sayang, hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
9. Cardya Yunica Putri, yang senantiasa memberikan semangat dan doa hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
10. Sahabatku dari SMA serta sahabat kuliah yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga terselesaikannya skripsi ini.
11. Seluruh teman-teman mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2012.
12. Serta seluruh pihak yang telah turut membantu terselesainya skripsi ini yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 18 Mei 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
MOTTO .....	vii
RINGKASAN .....	viii
SUMMARY .....	x
PRAKATA .....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xix
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3.Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kajian Teori.....	7



2.1.1 Budaya Organisasi .....	7
2.1.2 Motivasi .....	8
2.1.3 Kompensasi .....	11
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	13
<b>2.2 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>17</b>
<b>2.3 Kerangka Konseptual .....</b>	<b>21</b>
<b>2.4 Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>22</b>
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian .....</b>	<b>23</b>
<b>3.2 Populasi dan Sampel .....</b>	<b>23</b>
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data .....</b>	<b>23</b>
<b>3.4 Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>24</b>
<b>3.5 Identifikasi Variabel .....</b>	<b>25</b>
<b>3.6 Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>25</b>
<b>3.7 Skala Data dan Skala Pengukuran Variabel .....</b>	<b>27</b>
<b>3.8 Uji Instrumen Data .....</b>	<b>28</b>
3.8.1 Uji Validitas .....	28
3.8.2 Uji Reliabilitas .....	29
<b>3.9 Metode Analisis Data .....</b>	<b>30</b>
3.9.1 Metode Analisis Regresi Linier Berganda .....	30
3.9.2 Uji Asumsi Klasik .....	31
<b>3.10 Kerangka Pemecahan Masalah .....</b>	<b>34</b>
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	36
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	36

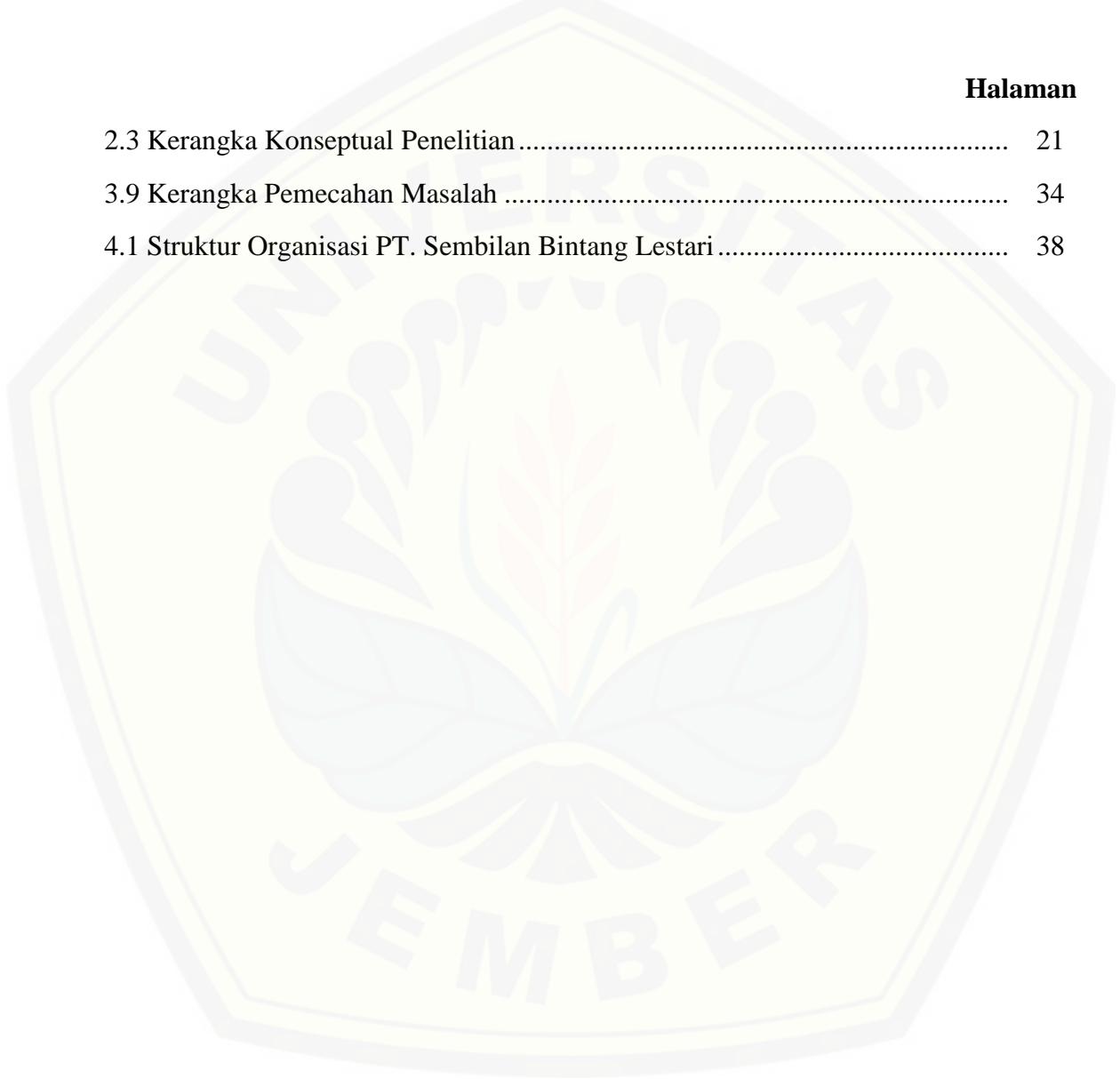
4.1.2 Visi PT. Sembilan Bintang Lestari.....	37
4.1.3 Misi PT. Sembilan Bintang Lestari.....	37
4.1.4 Karakteristik Responden .....	42
4.1.5 Uji Validitas dan Realibilitas .....	47
4.1.6 Uji Regresi Linier Berganda .....	49
4.1.7 Uji Asumsi Klasik.....	51
4.1.8 Uji hipotesis .....	53
<b>4.2 Pembahasan.....</b>	<b>54</b>
4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerjaKaryawan PT. Sembilan Bintang Lestari.....	54
4.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari .....	55
4.2.3 Pengaruh Kompensasi terhadap KinerjaKaryawan PT. Sembilan Bintang Lestari.....	56
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>58</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>58</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>58</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>65</b>

**DAFTAR TABEL**

	<b>Halaman</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	20
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
4.3.1 Hasil Uji Validitas .....	46
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	48
4.3.3 Hasil Uji Normalitas .....	49
4.3.4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	49
4.3.5 Hasil Uji Multikolinieritas .....	51
4.3.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	52
4.3.6 Uji Hipotesis .....	53

**DAFTAR GAMBAR**

	<b>Halaman</b>
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian.....	21
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah .....	34
4.1 Struktur Organisasi PT. Sembilan Bintang Lestari.....	38



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian .....	65
Lampiran 2	Hasil Rekapitulasi Kuesioner .....	69
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas .....	77
Lampiran 4	Hasil Uji Reliabilitas .....	81
Lampiran 5	Hasil Uji Normalitas .....	84
Lampiran 6	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	85
Lampiran 7	Hasil Uji Multikolinieritas .....	86
Lampiran 8	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	87

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh pegawai yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2001:135). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh bagaimana budaya organisasi yang ada dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Tjiptono (2000:75), yang mengemukakan bahwa



kualitas pelayanan sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah budaya organisasi dan cara pengorganisasiannya. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Nawawi (2003:96) yang dikutip dari Cushway dan Lodge, mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasikan kegiatan organisasi. Dari berbagai definisi budaya organisasi yang telah dikemukakan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya perusahaan adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota perusahaan dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono dan Kompyurini (2008:173), menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, sehingga jika budaya organisasinya baik maka anggota organisasinya adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula, dan apabila anggotanya baik dan berkualitas, maka kinerja organisasi akan menjadi baik dan berkualitas juga.

Kinerja seorang karyawan juga dapat dipengaruhi faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, hal ini juga memiliki peran penentu baik atau buruknya kinerja karyawan. Faktor tersebut salah satunya adalah motivasi karyawan. Dalam pemberian motivasi, seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan

mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien, dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar bersedia bekerja semaksimal mungkin perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar pimpinan mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Selain budaya organisasi dan motivasi kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh kompensasi yang didapatkannya dari suatu perusahaan. Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi merupakan istilah yang luas dan berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh pegawai dari organisasi dimana mereka bekerja. Kompensasi merupakan salah satu rangsangan penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat kompensasi yang merupakan pendorong utama, tingkat kompensasi hanya merupakan dorongan utama hingga pada taraf dimana kompensasi itu belum mencukupi kebutuhan hidup para karyawan sepantasnya. Kompensasi sebenarnya merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Menurut Dessler G. (2013:7), kompensasi merupakan semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka. Secara garis besar kompensasi terdiri dari dua komponen yakni (1) pembayaran keuangan langsung (*direct payment*) dalam bentuk gaji, upah, intensif, komisi dan bonus, dan (2) pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi, dan liburan. Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan

prestasi kerja dengan meningkatnya kinerja karyawan tersebut menciptakan kinerja perusahaan yang lebih baik.

Kinerja yang baik dalam suatu perusahaan tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, kinerja suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan dengan baik pula. Kualitas sumber daya manusia dapat dibentuk dengan kombinasi tiga faktor yaitu budaya organisasi, motivasi, dan kompensasi. Kinerja karyawan yang maksimal yaitu dng tercapainya tujuan organisasi. PT Sembilan bintang lestari di Jember yang bergerak dibidang property bertujuan untuk penyediaan kebutuhan rumah rakyat murah dan berkualitas. Rumah dibangun untuk kebutuhan hidup selamanya, maka harus dibangun dengan kualitas baik dan ramah lingkungan, tahan gempa dan bebas banjir. Jadi tugas yang dilakukan oleh karyawannya membutuhkan kualitas sumber daya yang tinggi dan itu dapat dilakukan dengan menyempurnakan beberapa factor yang mendukung kinerjanya. Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Hendry Simamora, 1995:327). Menurut Wibowo (2013:101) faktor yang menentukan ada dua yaitu, bersumber dari pekerja sendiri yang dipengaruhi oleh kemampuan dan bersumber dari organisasi yang dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan karyawannya, bagaimana mereka memberi penghargaan pada karyawannya dan bagaimana mereka membantu bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang maksimal yang ada pada PT. Sembilan bintang lestari di Jember sesuai dengan tujuan organisasi yaitu menyediakan kebutuhan rumah rakyat murah dan berkualitas. Jadi untuk melihat kualiiitas sumber daya manusia yang ada di organisasi dengan melihat kinerjanya. Organisasi dapat mencapai hasil kinerja yang baik jika memiliki komponen-komponen yang baik, yaitu budaya organisasi yang kuat, motivasi karyawan yang baik, dan kompensasi yang tinngi. Jadi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, organisasi juga harus mengoptimalkan faktor-faktor pendukungnya. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan hal hal yang mempengaruhi minerja karyawan yang dimiliki seperti budaya organisasi, motivasi, dan kompensasi. Faktor-faktor tersebut

dapat membuat kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan itu sendiri akan meningkat dengan sendirinya. Alasan menggunakan objek penelitian tersebut adalah berdasarkan kenyataan umum yang telah diuraikan diatas yang terjadi pada karyawan kantor PT Sembilan bintang lestari di Jember, bahwa budaya organisasi, motivasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini PT. Sembilan Bintang Lestari belum mampu menciptakan budaya organisasi yang baik dalam perusahaan, seperti salah satunya yaitu belum menciptakan komunikasi yang baik antar karyawan sehingga dapat mengurangi kinerja para karyawan disana. Selain itu perusahaan juga berperan dalam menumbuhkan motivasi karyawannya dengan adanya pemberian *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, perusahaan juga memberikan kompensasi yang sudah dirasa cukup memenuhi kebutuhan karyawan sehingga kinerja karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari dapat semakin ditingkatkan. Fenomena tersebut menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMBILAN BINTANG LESTARI JEMBER”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan bintang lestari di Jember?
- b. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan bintang lestari di Jember?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan bintang lestari di Jember?



### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sembilan bintang lestari di Jember.
- b. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sembilan bintang lestari di Jember.
- c. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sembilan bintang lestari di Jember.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait. Adapun manfaat tersebut antara lain:

- a. Bagi Lembaga  
Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia terutama dalam kinerja karyawan.
- b. Bagi Akademik  
Memberikan tambahan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai budaya organisasi, motivasi dan kompensasi dan kinerja karyawan.
- c. Bagi Peneliti  
Menambah wawasan peneliti mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## **BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Landasan Teori**

#### **2.1.1 Budaya Organisasi**

Menurut Gibson (1997:372) mendefinisikan bahwa budaya organisasi sebagai sistem yang menimbulkan nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang ada disetiap organisasi. kulture organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektifitas tergantung dari sifat, nilai-nilai, keyakinan dan norma yang dianut. Menurut Robbins (1999:282), semua organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang diterima dengan baik maupun tidak untuk para karyawan. Proses adaptasi terhadap budaya organisasi akan berjalan beberapa bulan kemudian setelah itu kebanyakan karyawan akan memahami budaya organisasi seperti bagaimana berpakaian untuk kerja dan lain sebagainya. Menurut Mangkunegara (2005:113), budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi.

Menurut Robbins (1996:289), ada 7 ciri-ciri budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.



- d. Orientas orang sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi.
- e. Orientasi tim sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.
- f. Keagresifan berkaitan dengan agresifitas karyawan.
- g. Kemantapan organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Viktor Tan dan Wibowo (2008:379) menyatakan bahwa indikator budaya organisasi yaitu:

- a. *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko) suatu keadaan dimana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.
- b. *Control* (pengawasan) merupakan sejumlah aturan dan ketentuan dan jumlah pengawasan langsung yang dipergunakan untuuk melihat dan mengawasi perilaku karyawan.
- c. *Identity* (identitas) suatu tingkatan dimana anggota mengidentifikasi dengan organisasi secara keseluruhan, daripada dengan kelompok kerja tertentu atau bidang keahlian professional tertentu.

### **2.1.2 Motivasi**

Menurut Siagian (2004:287) mengatakan bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawaan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa keberhasilan organisasi mencapai tuujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara. Menurut Wilson (2012:312), motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009:03), menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Dari pengertian para ahli diatas tentang motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan dari dalam diri seseorang yang membangkitkan dan mengarahkan seseorang untuk melakukan sesuatu apa yang dikehendaknya untuk mengarah kepada hasil atau tujuan yang diinginkannya.

Menurut Siagian (2001:129) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu:

- a. Kebutuhan yang tidak sama pada setiap karyawan dan berubah sepanjang waktu. Disamping itu, perubahan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer. Dimana sebagian besar manajer yang ambisius dan sangat termotivasi untuk memperoleh kepuasan dan status, sangat sukar untuk memahami bahwa semua karyawan mempunyai kemampuan yang dia miliki sehingga manajer tersebut menerapkan teori coba-coba untuk menggerakkan bawahan.
- b. *Feeling dan emotion*, yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan karyawannya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan, dan emosional.
- c. Aspek yang terdapat dalam diri pribadi karyawan itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi tersebut.
- d. Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang. Wewenang bersumber dari atasan kepada bawahan sebagai imbalannya karyawan bertanggung jawab kepada atasan atas tugas yang diterima seseorang dengan kebutuhan akan rasa aman yang kuat mungkin akan mencari aman saja, sehingga akan menghindar menerima tanggung jawab karena takut tidak berhasil diberhentikan. Di lain pihak, mungkin seseorang akan menerima tanggung jawab karena takut diberhentikan karena alasan prestasi kerja yang jelek.

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2002) yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- d. Mempertahankan kestabilan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Meningkatkan rasa tanggung jawab pada tugas
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Maslow (2002:08) terdapat lima kebutuhan pokok yang menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: kebutuhan untuk makan, minum perlindungan fisik, Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula dengan kebutuhan paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.
- c. Kebutuhan social, yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk di terima dalam kelompok, beralifiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan prestasi, yakni kebutuhan akan seseorang untuk mendapatkan penghargaan dari lingkungan sekitar, misalnya kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide member penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

### 2.1.3 Kompensasi

Menurut Suwanto dan Doni (2011:224), system kompensasi ialah suatu system yang terdiri dari komponen-komponen kompensasi mulai dari penentuan besaran kompensasi dan cara pemberiannya. Menurut Martoyo (2009:126), Kompensasi adalah pemberian jasa bagi karyawan baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung (non finansial) yang dapat meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi kerja karyawan dan diberikan secara adil dan benar. Dari pendapat-pendapat dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada pekerja sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan.

Menurut Nawawi (2001:316), penghargaan atau ganjaran sebagai kompensasi dibedakan jenisnya sebagai berikut:

#### a. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Selain itu, upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa *reward* yang diperoleh pekerja setelah melaksanakan pekerjaannya. Upah diartikan sebagai harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Sedangkan Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, mengartikan upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Fungsi upah sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan, yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

#### b. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, tunjangan hari natal dan lain-lain. Dengan kata lain

kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi atau perusahaan. disamping contoh diatas dalam variasi yang luas itu maka dapat pula berupa pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti dan lain-lain.

Bentuk-bentuk kompensasi menurut Suwatno dan Doni dalam Achmadwati (2012:20), sebagai berikut:

- a. Gaji yaitu hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau sebagai imbalan dari perusahaan.
- b. Tunjangan-tunjangan yaitu bentuk kompensasi yang di dapatkan oleh karyawan atas kinerja yang dilakukannya
- c. *Insentif* (bonus) berdasarkan prestasi kerja. *Insentif* adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus.

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2010:121) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan serta disiplin kerja.

- a. Ikatan kerja sama dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan kerja dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.



- d. Motivasi jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak secara eksternal konsisten yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif stabil.
- f. Disiplin dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Indikator - indikator kompensasi menurut Suwatno dan Doni (dalam Achmadwati, 2012:20), sebagai berikut:

- a. Kompensasi (gaji) sesuai harapan
- b. Tunjangan-tunjangan
- c. Pembayaran kompensasi tepat waktu
- d. Asuransi.

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2002:62) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2006:94) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan padanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Gomes (2001:67) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi, serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktifitas. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dari aspek kualitaas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Hisabuan (2006:94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerkja yang dicapai sesorang dalam melaksanakan tugas-rugas yang dibebabnkan



padanya atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Menurut Prawirosentono (2008: 2) “Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*”, yaitu: hasil kerja yang dapat di capai seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Prawirosentono (1999:27) yaitu sebagai berikut :

- a. Efektifitas dan efisiensi suatu tujuan tertentu yang akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
- b. Otoritas atau wewenang menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu perusahaan formal yang dimiliki seorang anggota perusahaan kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam perusahaan tersebut.
- c. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
- d. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Dengan adanya inisiatif dalam diri karyawan dapat mengatasi segala masalah pekerjaan yang dihadapi dan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2002:68) sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Beberapa indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:67) antara lain:

- a. Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- d. Kerjasama menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.
- e. Inisiatif adanya dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan, karyawan mampu mengatasi masalah dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

### 2.1.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi pada hakekatnya merupakan salah satu unsur pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memperhatikan unsur budaya organisasi tersebut akan meningkatkan kualitas dari organisasi. Budaya organisasi menjadi salah satu pedoman kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Menurut Robbins (2006: 296) Hampir tidak ada keraguan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap sikap karyawan. Maka untuk mencapai profesional kerja, manajemen puncak dan divisi sumber daya manusia bisa menciptakan budaya kerja organisasi yang berkualitas. Budaya organisasi dengan penerapan sistem manajemen yang baik adalah cara yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah direncanakan. Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi seharusnya memiliki perasaan membutuhkan untuk membangun organisasi yang efektif, sehingga semua karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi.

### 2.1.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Azwar (2000: 15), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi yang dimiliki oleh para karyawan, maka mereka akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus dipertimbangkan oleh suatu lembaga untuk bisa membuat pegawai termotivasi dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi kerja, maka akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal. Motivasi merupakan suatu semangat yang tercermin dalam kedisiplinan kerja, sehingga akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi setiap karyawan.

### 2.1.7 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Mulyadi (2015:11) kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Perusahaan harus memberikan kompensasi yang adil dan layak serta wajar agar tetap dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi. Penelitian yang dilakukan oleh Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) menemukan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan untuk menentukan beberapa hal, yaitu dijadikan dasar dan perbandingan yang berhubungan dengan teori sistematika penelitian yang dilakukan. Penelitian oleh Ferlina Sukmawati (2008) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas adalah kepemimpinan (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan kompensasi (X3) sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah studi sensus karena sudah diketahui jumlah populasi sekaligus dijadikan sampel sejumlah 80 orang. Hasil penelitian ini adalah variabel kompensasi memiliki koefisien regresi yang paling besar sebesar 0,271 dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, yang menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi yang paling besar. Secara parsial variabel kepemimpinan, variabel lingkungan kerja fisik, variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPms III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu.

Penelitian oleh Eviana Setiyadi (2013) yang berjudul pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan



Pengadilan Negeri Boyolali. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan budaya organisasi (X3) sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah studi sensus karena sudah diketahui jumlah karyawan berjumlah 35 orang. Hasil penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Boyolali.

Penelitian oleh Safitri diah kusumawati (2014) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Regional 1 Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas adalah Budaya Organisasi (X1), motivasi (X2) sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). teknik pengumpulan data menggunakan *simple random sampling* karena di ketahui jumlah karyawan berjumlah 276 orang. Hasil penelitian ini adalah Budaya Organisasi, dan Motivasi, berpengaruh secara signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja karyawan di Kantor Regional 1 Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta.

Penelitian oleh Muhamad Faizal Muttaqi (2015) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall kota Kediri. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas adalah Kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah studi sensus karena sudah diketahui jumlah karyawan berjumlah 48 orang. Hasil penelitian Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall kota Kediri.

Berdasarkan hasil tinjauan dari empat penelitian terdahulu, terdapat perbedaan dan persamaan antara penelitian yang akan dilaksanakan sekarang dengan penelitian terdahulu. Persamaannya terdapat pada metode analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaannya tersebut terdapat pada

variabelnya yaitu lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja. Pada penelitian sekarang, penelitian ini mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan obyek penelitiannya pada PT. Dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Ferlina Sukmawati (2008)	Kepemimpinan ( $X_1$ ) Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) Kompensasi ( $X_3$ ) Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Analisis Regresi Linier Berganda	variabel kepemimpinan, variabel lingkungan kerja fisik, variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan
2	Eviana Setiyadi (2013)	Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) Motivasi ( $X_2$ ) Budaya Organisasi ( $X_3$ ) Kinerja karywana ( $Y_1$ )	Analisis regresi linier bfferganda	Variabel gaya kepemimpinan, variabel motivasi, variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3	Safitri diah kusumawati (2014)	Budaya Organisasi( $X_1$ ) Motivasi( $X_2$ ) Kinerja Karyawan ( $Y_1$ )	Regresi linier berganda	Budaya organisasi, motivasi, secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karntor Regional I Badan Kepegawaian Negara
4	Muhammad Faizal Muttaqi (2015)	Kompensasi ( $X_1$ ) Motivsi Kerja ( $X_2$ ) Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Kinerja Karyawan ( $Y_1$ )	Analisis regresi linier berganda	Yogyakarta Variabel kompensasi, variabel motivasi kerja, variabel kepuasan kerja



---

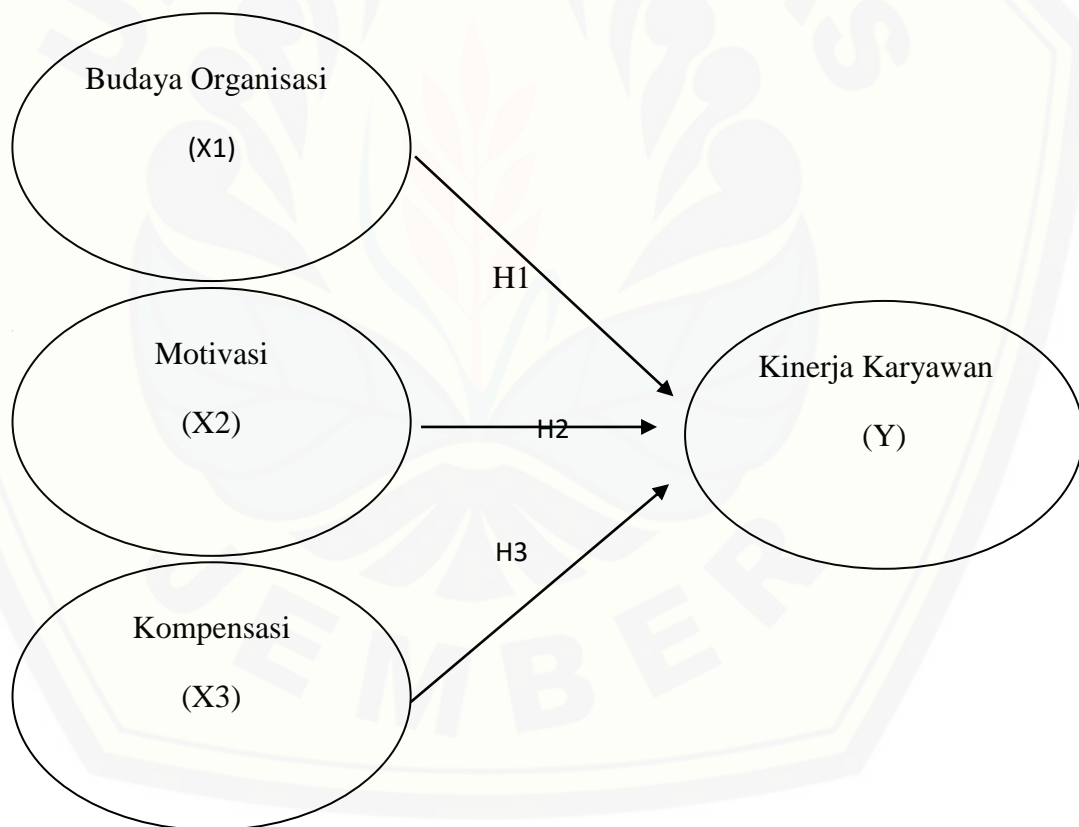
mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

---

Sumber: Ferlina Sukmawati (2008), Eviana Setiyadi (2013), Safitri diah kusumawati (2014), Muhammad Faizal Muttaqi (2015).

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menjadikan budaya organisasi (X1), motivasi (X2) dan Kompensasi (X3) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

#### 2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi (Kuncoro, 2011:47). Dengan kata lain hipotesis muncul karena adanya penelitian terdahulu dan teori-teori berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Berdasarkan perumusan kerangka konseptual diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sembilan Bintang Lestari Jember.
- H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sembilan Bintang Lestari Jember.
- H<sub>3</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sembilan Bintang Lestari Jember.

## **BAB 3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat peneliti untuk memecahkan masalah. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, jenis penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang menjelaskan hubungan antara variabel–variabel yang diajukan dalam penelitian serta pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan menguji hipotesis yang diajukan.

### **3.2 Populasi dan Sampel**

#### **3.2.1 Populasi**

Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari Jember adalah sebanyak 42 orang.

#### **3.2.2 Sampel**

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel jenuh atau sensus. Sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008: 122). Berdasarkan jumlah populasi yang dimiliki PT. Sembilan Bintang Lestari Jember sebanyak 42 orang dan sudah memenuhi tingkat kelayakan jumlah sampel.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau kuisisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Husein, 2003:99). Cara memperoleh data ini yaitu dengan membagikan kuisisioner. Obyek data primer tersebut adalah karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang terlebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi di luar penelitian sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya data asli. Data sekunder diperoleh dari kantor, buku (kepuustakaan) atau pihak-pihak lain yang memberikan data yang erat kaitannya dengan objek penelitian yang ada di PT. Sembilan Bintang Lestari Jember yang berhubungan dengan budaya organisasi, motivasi, dan kompensasi.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: kuesioner, wawancara dan observasi.

a. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada para responden, kemudian responden akan mengisinya sesuai dengan pendapat dan persepsi responden. Data yang didapat dari kuesioner ini adalah tentang data pengaruh budaya organisasi, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Sembilan Bintang Lestari.

b. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan objek penelitian. Data yang didapat dari wawancara ini adalah data gambaran umum tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Sembilan Bintang Lestari.

c. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan bila obyek penelitian bersifat perilaku manusia, proses kerja dan gejala alam. Data pada observasi ini didapat dari survei lapangan pada PT. Sembilan Bintang Lestari

### 3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok rumusan masalah yang diajukan, maka variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel independen atau variabel penyebab diposisikan tidak terpengaruhnya oleh variabel sebelumnya atau variabel yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model. Pada penelitian ini adalah budaya organisasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ).

b. Variabel Terikat

Variabel Terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### 3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, meliputi variabel independen ( $X$ ) yang terdiri dari Budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) dan variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ) Definisi operasional variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (*Variable independen*) ( $X$ )

- 1) Budaya organisasi ( $X_1$ )

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang ada di setiap organisasi. Kultur organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektifitas tergantung dari sifat, nilai-nilai, keyakinan dan norma yang dianut. Tan dan Wibowo (2008:379) mengemukakan bahwa indikator budaya organisasi yaitu:

- a) *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko) suatu keadaan dimana pekerja didorong mengambil resiko dan inovatif.
  - b) *Control* (pengawasan) merupakan sejumlah aturan dan ketentuan dan jumlah pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi perilaku karyawan.
  - c) *Identity* (identitas) suatu tingkatan dimana anggota mengidentifikasi dengan organisasi secara keseluruhan.
- 2) Motivasi ( $X_2$ )

Motivasi adalah sebuah dorongan dari dalam diri seseorang yang membangkitkan dan mengarahkan seseorang untuk melakukan sesuatu apa yang dikehendakinya untuk mengarah kepada hasil atau tujuan yang diinginkannya. Indikator motivasi data melalui ini sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisik ditunjukkan untuk pemenuhan kebutuhan paling dasar
  - b) Kebutuhan rasa aman yaitu jaminan penghasilan untuk kelangsungan hidup
  - c) Kebutuhan social yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, beralifiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
  - d) Kebutuhan akan prestasi yaitu kebutuhan akan seseorang untuk mendapatkan penghargaan atas pekerjaan saya.
  - e) Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan skill, dan potensi diri.
- 3) Kompensasi ( $X_3$ )

Kompensasi adalah pemberian jasa bagi karyawan baik baik secara langsung berupa uang (*financial*) maupun tidak langsung (*non financial*) yang dapat



meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi kerja karyawan dan diberikan secara adil dan benar. Indikator-indikator kompensasi:

a) Gaji

Yaitu gaji yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang untuk kebutuhan hidup yang layak

b) Insentif

Perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan kinerja karyawan.

c) Tunjangan

fasilitas yang didapatkan oleh karyawan sesuai harapan.

d) Asuransi

Asuransi yang diberikan perusahaan memberikan ketenangan dalam bekerja.

b. Variabel Terikat (*Variable Dependent*) (Y)

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari Jember selama periode tertentu. Indikator kinerja yang digunakan adalah sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

2) Yaitu sejauh mana hasil pekerjaan sesuai standart.

3) Kuantitas kerja

4) Yaitu jumlah yang dihasilkan.

5) Efektif kerja

6) Yaitu sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi kerja lain.

7) Efisiensi

8) Yaitu tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya perusahaan dimaksimalkan untuk biaya yang efisien.

### 3.7 Skala Pengukuran

Pada penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Tujuan pengukuran adalah menerjemahkan karakteristik data empiris kedalam bentuk yang dapat dianalisa oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena social dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Penelitian ini menggunakan skala *likert* dari 1 - 5 untuk setiap jawaban responden selanjutnya dibagikan ke dalam lima kategori yaitu :

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS), dengan bobot nilai 5.
- b. Jawaban Setuju (S), dengan bobot nilai 4.
- c. Jawaban Cukup Setuju (CS), dengan bobot nilai 3.
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS), dengan bobot nilai 2.
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), dengan bobot nilai 1.

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui sejauh mana validitas sebuah data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan, dengan menggunakan rumus (Prayitno, 2010:70):

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

keterangan :

r = Korelasi product pearson moment

X= Nilai variabel

Y= Nilai total variabel

n = Jumlah data

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikasi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikasi <5% (Prayitno, 2010:70).

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:75). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subyek yang sama. Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha ( $\alpha$ ) yang menggunakan metode *cronbach* dengan rumus sebagai berikut : (Prayitno, 2010:75)

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

keterangan :

$\alpha$  = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistic *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha*>0,60 (Prayitno, 2010:75).

### c. Uji Normalitas Data

Pengujian kenormalan data dilakukan untuk mengetahui data yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Prayitno, 2010: 79). Pada penelitian ini digunakan uji p-Plot. Pada prinsipnya normalitas data dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan histogram residualnya. Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola berdistribusi normal, maka model asumsi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola berdistribusi normal, maka model asumsi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2007: 110-112).

### 3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Metode ini menghubungkan satu variabel dependen dengan banyak variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan. Sedangkan variabel bebasnya adalah budaya organisasi, motivasi dan kompensasi. Model hubungan kinerja karyawan dengan variabel-variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

keterangan :

Y =Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X<sub>1</sub>= Stres Kerja

X<sub>2</sub>= Kepemimpinan

X<sub>3</sub> = Sistem Kompensasi

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi

$e$  = Standard Error

#### 3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas dan gejala multikolinearitas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, multikolinearitas dan autokorelasi (Sudrajat, 1988:64). Tetapi pada uji autokorelasi hanya digunakan pada data yang bersifat time series dan tidak digunakan pada data yang bersifat cross section.

##### a. Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable-variabel bebas. Kolinearitas ganda terjadi apabila terdapat hubungan yang sempurna antar variabel bebas sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh tiap-tiap variabel secara individu terhadap variabel terikat. Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan apabila nilai  $VIF > 10$ , maka terjadi multikolinearitas. Begitupun sebaliknya, jika nilai  $VIF < 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas (Gujarati, 1991:299). Cara paling mudah untuk mengatasi masalah multikolineritas adalah dengan menghilangkan salah satu atau lebih variabel yang memiliki korelasi tinggi dalam model regresi.

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser atau uji Park. Dalam penelitian ini uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji Glejser. Menurut Gujarati



(1999:107), pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas. Jika nilai signifikan lebih besar 0,05 (5%), berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Atau apabila hasil regresi asbsolut terhadap seluruh variabel bebas mempunyai nilai t Hitung yang tidak signifikan, maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas.

### 3.8.5 Uji Hipotesis

#### Uji Parsial ( Uji t )

Uji statistik t pada dasarnya untuk menguji apakah variabel independen (budaya organisasi, motivasi dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara terpisah ataupun bersama-sama. Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$  secara terpisah maupun bersama-sama, maka digunakan uji t. Rumusnya adalah : (Priyatno, 2010:142)

$$t = \frac{bi}{Se (bi)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

bi = koefisien regresi

Se (bi) = *standart error* dari koefisien regresi

Formulasi hipotesis uji t :

a. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : bi = 0, i=1,2,3$$

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$$H_a : bi \neq 0, i=1,2,3$$

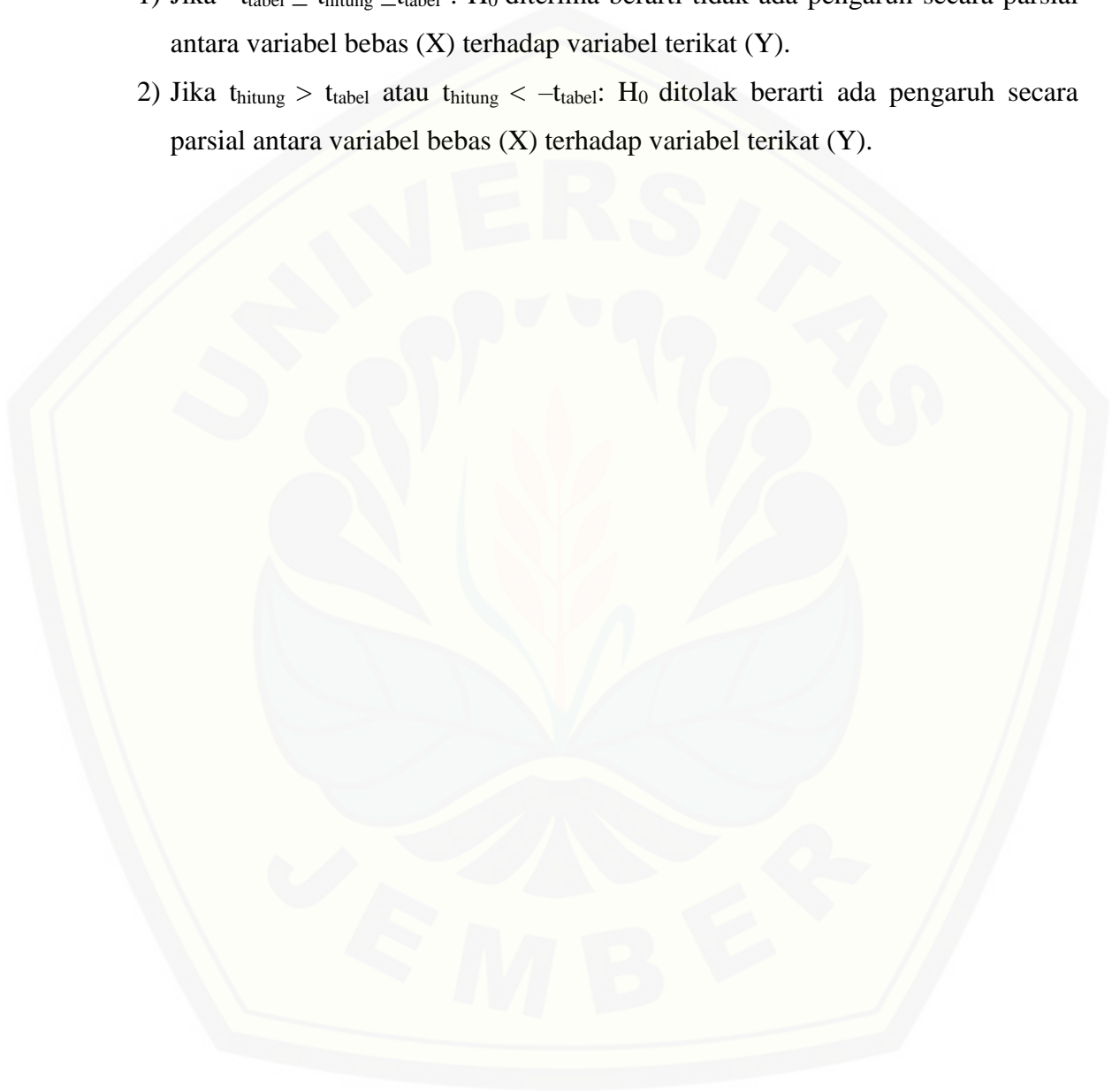
$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).



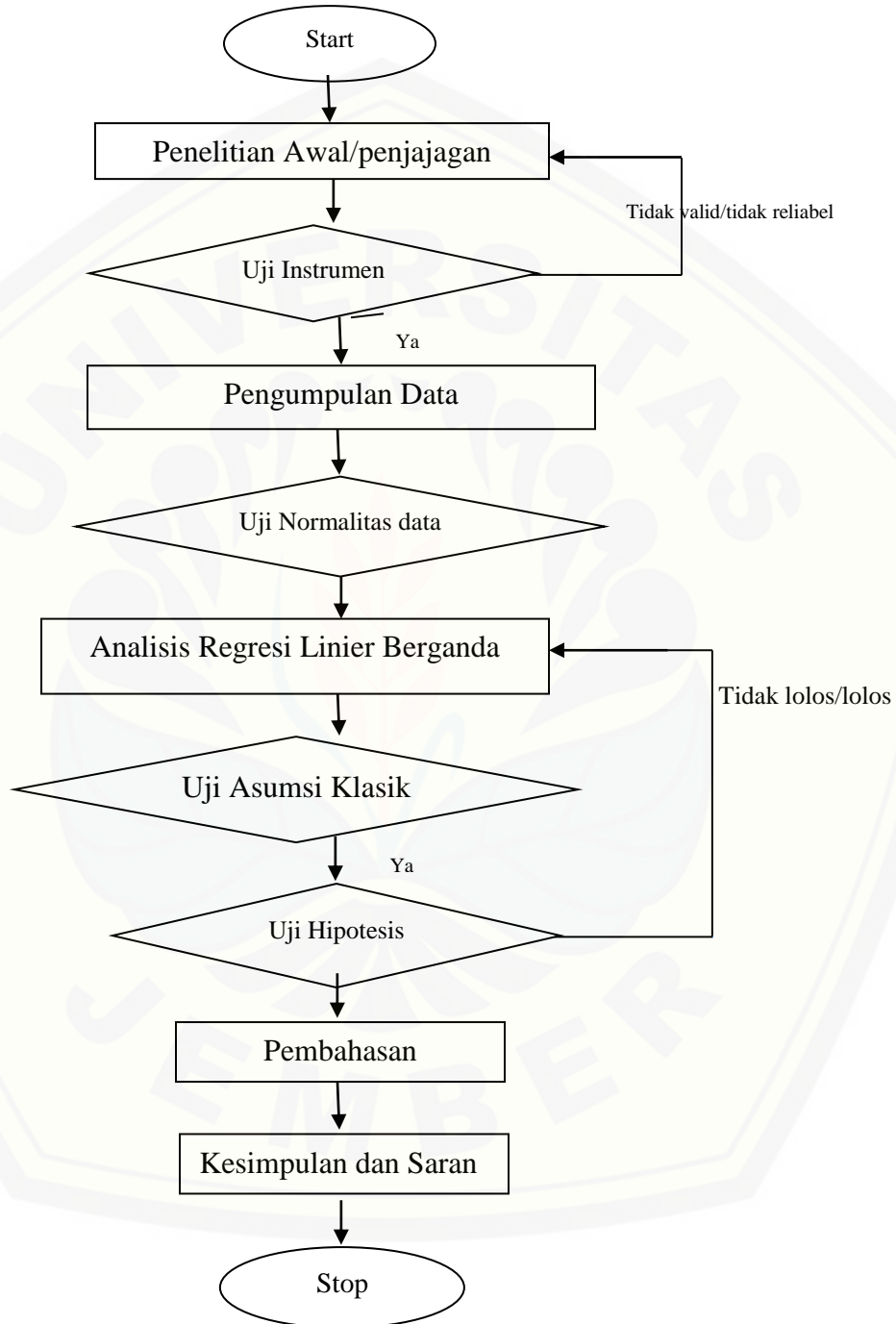
b. *Level of significance* 95% dengan  $\alpha = 5\%$ .

c. Kriteria pengambilan keputusan

- 1) Jika  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  :  $H_0$  diterima berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ :  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).



### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengujian dan analisis statistic dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari. Artinya semakin baik budaya organisasi yang dibangun oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari.
- b. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi yang dialami karyawan dalam bekerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari.
- c. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari.

### 5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pihak PT. Sembilan Bintang Lestari.
  - a. Budaya Organisasi  
Perusahaan hendaknya meningkatkan budaya organisasi yang kondusif dan kompetitif. Selain meningkatkan budaya organisasi yang sudah ada, menciptakan suasana kerja yang nyaman, mencegah kebosanan dalam rutinitas pekerjaan, dengan demikian kinerja dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan budaya organisasi yang kompetitif.

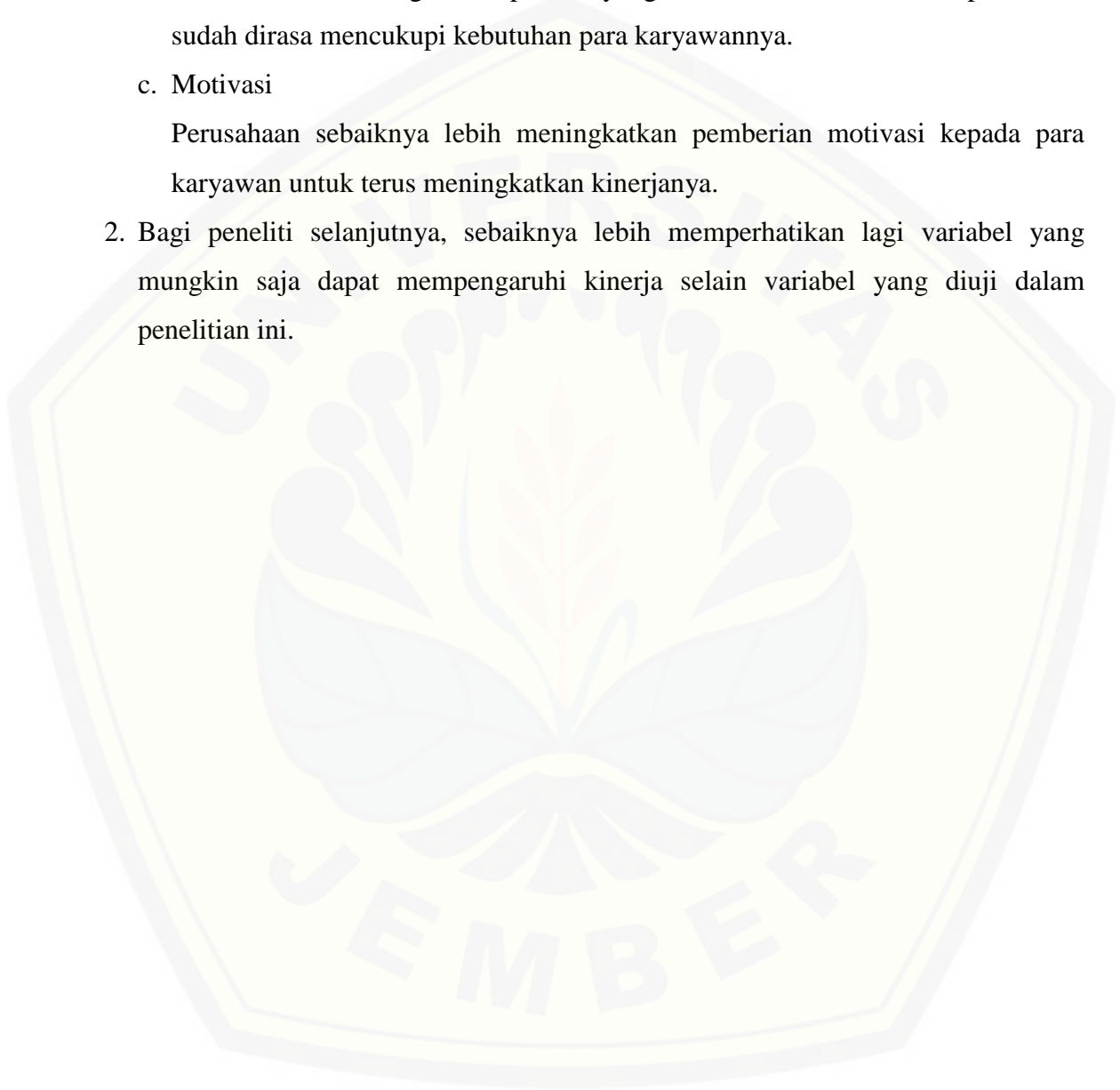
b. Kompensasi

Perusahaan hendaknya tetap mempertahankan kompensasi yang diberikan pada karawan, karena dengan kompensasi yang selama ini diberikan oleh perusahaan sudah dirasa mencukupi kebutuhan para karyawannya.

c. Motivasi

Perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan pemberian motivasi kepada para karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya lebih memperhatikan lagi variabel yang mungkin saja dapat mempengaruhi kinerja selain variabel yang diuji dalam penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Albushairi, Siti Aliyati. 2005. *Perilaku Organisasi II*. Tidak dipublikasikan. Diklat Kuliah. Jember: Universitas Jember
- Anwar, Sanusi. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Indeks
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- As`ad, Moh. 2003. *Psikologi Industry Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Dessler, Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Eviana, Setiyadi. 20013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di pengadilan Negri Boyolali*. Skripsi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ferlina, Sukmawati. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu*. Jurnal Ekonomi&Bisnis Vol.2, No. 3 November 2008: 175-194
- Gujarati, D. 1991. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- \_\_\_\_\_ 1999. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

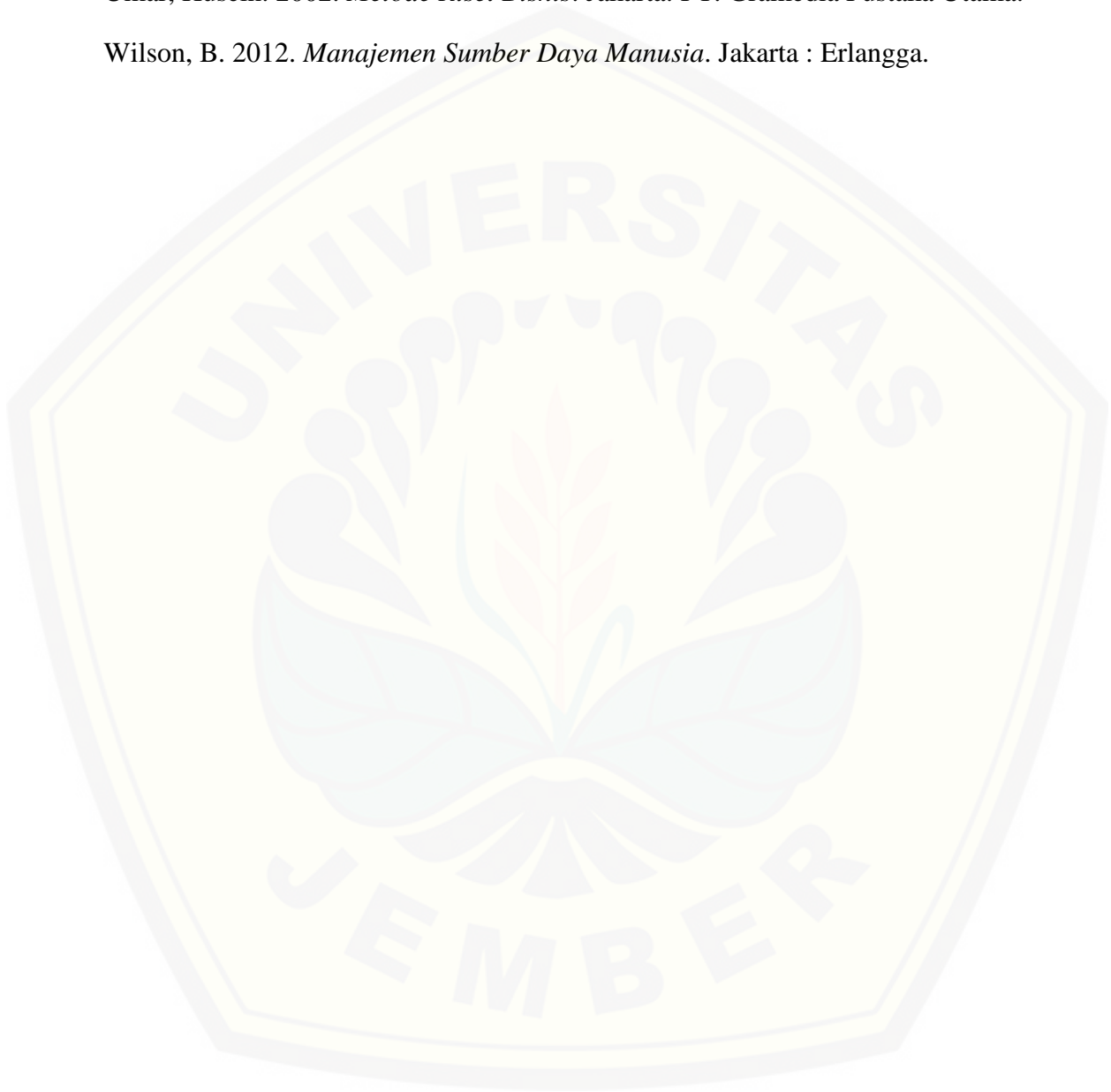


- Martoyo, S. (2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFPE, Yogyakarta.
- Muhamad faizal muttaqi. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri 37
- Prayitno.2010. *Paham Analisa Data Statistik*. Yogyakarta: MediaKom
- Rivai, Veithzal & Sagala, Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen. 1999. *Perilaku Organisasi: Terjemahan oleh Hadyana Pujaatma*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Safitri diah kusumawati. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Regional 1 Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Santoso, Singgih. 2004. *SPSS Versi 12*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sudarmadi. 2007. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Tesis, Semarang: Program Studi Magister Manajemen, Universitas Diponegoro. Skripsi
- Sugiyono. 2009. *Statistika untuk Penelitian* . Bandung: Alfabeta.

Sumarni, Murti dan Wahyuni Salamah.2006. *Metodologi Penelitian dan Bisnis*. Yogyakarta: Andi. 38

Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Wilson, B. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.



## Daftar Lampiran

### Lampiran 1

#### Kuesioner Penelitian

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan pada PT. Sembilan Bintang Lestari Jember

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat kelulusan dan memperoleh gelar S1 jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini dengan baik. Adapun judul skripsi yang saya buat adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sembilan Bintang Lestari Jember”**. Informasi yang Anda berikan untuk kepentingan terbatas, artinya hanya untuk penelitian saja.

Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak dipublikasikan dan dijamin kerahasiaannya, serta dapat mendukung untuk kesuksesan penelitian saya ini. Dengan demikian, saya ucapkan terimakasih atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam pengisian kuisisioner ini.

Peneliti

Eko prasetyo

**1. Identitas Responden**

- a. Nomor reponden : .....(diisi oleh peneliti)
- b. Jenis kelamin : (Pria/ Wanita)\* coret yang tidak perlu
- c. Usia : .....tahun
- d. Pendidikan : .....

**2. Petunjuk Pengisian**

- a. Isilah identitas Anda (identitas dijamin kerahasiaannya oleh peneliti).
- b. Beri jawaban dengan tanda  $\surd$  pada kolom yang sudah disediakan (1 nomor 1 jawaban).
- c. Beri jawaban yang sesuai dengan apa yang anda alami agar penelitian ini mendapatkan data yang valid.
- d. Pilihan jawaban terdiri dari:

- SS : Sangat Setuju**
- S : Setuju**
- KS : Kurang Setuju**
- TS : Tidak Setuju**
- STS : Sangat Tidak Setuju**

**KUESIONER****A. Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki keberanian dalam mengambil resiko					
2.	Saya tidak membutuhkan banyak pengawasan, karena saya bertanggung jawab dalam bekerja					
3.	Budaya organisasi memberikan identitas kuat sebagai anggota organisasi di mana saya bekerja					

**B. Motivasi (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan pokok					
2	Saya bekerja di perusahaan ini mendapat jaminan asuransi keselamatan					
3	Saya bekerja sebagai pemenuhan kebutuhan social					
4	Saya membutuhkan penghargaan atas apa yang saya lakukan					
5	Saya semakin meningkatkan kerja saya diperusahaan					



**C. Kompensasi (X<sub>3</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang diterima memenuhi kebutuhan hidup yang layak					
2	Insentif yang diberikan perusahaan sebanding dengan produktivitas kerja					
3	Fasilitas yang disediakan perusahaan sesuai harapan					
4	Perusahaan memberikan asuransi yang memberikan ketenangan kerja					

**D. Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan perusahaan.					
2	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.					
3	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan.					
4	Saya bekerja memanfaatkan segala sumber daya secara efisien.					

**Lampiran 2****Hasil Tabulasi**

Budaya Organisasi ( X1)			
5	4	5	14
5	5	4	14
4	4	5	13
5	5	4	14
4	5	5	14
4	5	3	12
5	4	4	13
5	4	4	13
4	4	4	12
5	4	3	12
4	5	5	14
4	5	5	14
4	4	4	12
4	4	5	13
4	5	4	13
4	4	4	12
4	5	5	14
4	5	4	13
4	5	4	13
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	4	14
5	5	5	15
4	4	5	13
5	5	5	15
4	4	5	13
4	5	4	13
5	4	4	13
4	5	4	13

5	5	5	15
5	4	4	13
5	5	4	14
4	4	4	12
5	4	5	14
4	5	5	14
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15

Motivasi (X2)					
5	5	5	4	5	24
4	5	5	4	5	23
5	4	4	5	3	21
4	5	5	4	4	22
5	4	4	4	4	21
3	4	5	5	4	21
4	5	4	4	3	20
4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	5	21
3	5	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
4	4	5	4	4	21
3	4	4	5	5	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	3	4	5	21
4	4	5	5	4	22
4	4	5	5	5	23
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	4	21
4	4	4	5	5	22
4	5	5	4	5	23

5	5	5	5	3	23
5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	3	23
5	4	4	4	4	21
4	5	5	5	4	23
4	5	4	4	5	22
4	4	5	5	4	22
5	5	5	4	4	23
4	5	5	5	4	23
4	5	5	4	5	23
4	5	4	5	4	22
5	5	4	4	4	22
5	4	4	4	5	22
4	4	5	4	5	22
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23
5	5	5	3	5	23

Kompensasi (X3)				
5	5	5	4	19
4	5	5	4	18
5	4	4	5	18
4	5	5	4	18
5	4	4	4	17
3	4	5	5	17
4	5	4	4	17
4	5	4	4	17
4	4	4	4	16
4	5	4	4	17
5	5	5	5	20
5	4	5	5	19
4	4	5	4	17
3	4	4	5	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	4	3	4	16
4	4	5	5	18

4	4	5	5	18
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	5	4	4	17
4	4	4	5	17
4	5	5	4	18
5	5	5	5	20
5	4	4	4	17
5	5	5	5	20
5	4	4	4	17
4	5	5	5	19
4	5	4	4	17
4	4	5	5	18
3	5	5	4	17
4	5	5	5	19
4	5	5	4	18
4	5	4	5	18
5	5	4	4	18
5	4	4	4	17
4	4	5	4	17
4	4	4	4	16
5	3	5	4	17
5	3	5	5	18

Kinerja Karyawan (Y)				
5	5	3	5	18
5	4	5	4	18
4	4	4	5	17
4	5	5	4	18
4	4	4	5	17
5	4	4	3	16
3	5	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	3	5	18
5	4	4	5	18



5	4	4	5	18
5	3	5	4	17
4	4	5	3	16
5	4	4	4	17
3	5	4	4	16
5	4	4	3	16
4	4	5	4	17
4	5	4	4	17
5	4	4	5	18
4	4	4	4	16
4	5	5	5	19
4	4	3	4	15
3	3	4	4	14
4	3	5	4	16
5	4	5	5	19
5	3	4	5	17
5	5	5	5	20
4	4	4	3	15
3	5	5	4	17
4	3	5	4	16
4	4	3	4	15
3	5	3	5	16
5	5	5	4	19
3	5	4	4	16
4	3	4	4	15
5	4	5	4	18
4	4	4	5	17
4	4	5	4	17
4	4	3	4	15
3	4	4	5	16
4	5	5	3	17

## Lampiran 3

## Uji Validitas

## X1

		x1.1	x1.2	x1.3	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	.151	.096	.602**
	Sig. (2-tailed)		.339	.547	.000
	N	42	42	42	42
x1.2	Pearson Correlation	.151	1	.217	.673**
	Sig. (2-tailed)	.339		.167	.000
	N	42	42	42	42
x1.3	Pearson Correlation	.096	.217	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	.547	.167		.000
	N	42	42	42	42
x1	Pearson Correlation	.602**	.673**	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42

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

## X2

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2
x2.1	Pearson Correlation	1	.132	.072	-.075	-.021	.473**
	Sig. (2-tailed)		.406	.649	.638	.897	.002
	N	42	42	42	42	42	42
x2.2	Pearson Correlation	.132	1	.350*	-.078	-.061	.497**
	Sig. (2-tailed)	.406		.023	.625	.703	.001
	N	42	42	42	42	42	42
x2.3	Pearson Correlation	.072	.350*	1	.290	.103	.707**
	Sig. (2-tailed)	.649	.023		.062	.516	.000
	N	42	42	42	42	42	42
x2.4	Pearson Correlation	-.075	-.078	.290	1	-.117	.379*
	Sig. (2-tailed)	.638	.625	.062		.461	.013

	N	42	42	42	42	42	42
x2.5	Pearson Correlation	-.021	-.061	.103	-.117	1	.423**
	Sig. (2-tailed)	.897	.703	.516	.461		.005
	N	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.473**	.497**	.707**	.379*	.423**	1
x2	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.013	.005	
	N	42	42	42	42	42	42

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

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

X3

Correlations

	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3	
	Pearson Correlation	1	-.107	-.037	.060	.449**
x3.1	Sig. (2-tailed)		.498	.818	.706	.003
	N	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	-.107	1	.150	-.024	.486**
x3.2	Sig. (2-tailed)	.498		.344	.881	.001
	N	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	-.037	.150	1	.400**	.666**
x3.3	Sig. (2-tailed)	.818	.344		.009	.000
	N	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.060	-.024	.400**	1	.603**
x3.4	Sig. (2-tailed)	.706	.881	.009		.000
	N	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.449**	.486**	.666**	.603**	1
x3	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42

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

Y

**Correlations**

		y1	y2	y3	y4	y
y1	Pearson Correlation	1	-.174	.116	.122	.577**
	Sig. (2-tailed)		.269	.466	.441	.000
	N	42	42	42	42	42
y2	Pearson Correlation	-.174	1	-.081	.086	.413**
	Sig. (2-tailed)	.269		.609	.588	.007
	N	42	42	42	42	42
y3	Pearson Correlation	.116	-.081	1	-.218	.439**
	Sig. (2-tailed)	.466	.609		.166	.004
	N	42	42	42	42	42
y4	Pearson Correlation	.122	.086	-.218	1	.493**
	Sig. (2-tailed)	.441	.588	.166		.001
	N	42	42	42	42	42
Y	Pearson Correlation	.577**	.413**	.439**	.493**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.004	.001	
	N	42	42	42	42	42

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

## Lampiran 4

## Uji Realibilitas

X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	4

X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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



**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.652	6

X3

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.674	5

Y

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.601	5



**Lampiran 5**

## Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.86290906
	Absolute	.141
Most Extreme Differences	Positive	.058
	Negative	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		.912
Asymp. Sig. (2-tailed)		.377

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Lampiran 6

## Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 <sup>a</sup>	.558	.523	.896

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.361	2.250		1.939	.060
	x1	.436	.183	.353	2.376	.023
	x2	.464	.205	.503	2.266	.029
	x3	.954	.211	.902	4.533	.000

a. Dependent Variable: y

## Lampiran 7

## Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x1, x2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: RES2

b. All requested variables entered.

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1	.527	1.898
	x2	.236	4.234
	x3	.294	3.401

a. Dependent Variable: y

## Lampiran 8

## Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x1, x2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: RES2

b. All requested variables entered.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.090	1.164		1.795	.081
	x1	-.096	.113	-.226	-.791	.474
	x2	.018	.106	.053	.173	.863
	x3	.084	.109	.210	.773	.445

a. Dependent Variable: RES2