



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN ETOS  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JATIM  
AUTOCOMP INDONESIA (JAI) KAB. PASURUAN**

*THE INFLUENCE OF CLIMATE ORGANIZATION, WORK DISCIPLINE, AND  
WORK ETHIC THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN JATIM  
AUTOCOMP INDONESIA (JAI)*

**SKRIPSI**

Oleh:

**Kautsar Nurul Iman**  
**NIM.120810201349**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2017**



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN ETOS  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JATIM  
AUTOCOMP INDONESIA (JAI) KAB. PASURUAN**

*THE INFLUENCE OF CLIMATE ORGANIZATION, WORK DISCIPLINE, AND  
WORK ETHIC THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN JATIM AUTOCOMP  
INDONESIA (JAI)*

**SKRIPSI**

Oleh:

**Kautsar Nurul Iman**  
**NIM.120810201349**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2017**

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

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Kautsar Nurul Iman  
Nim : 120810201349  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) Kab. Pasuruan – Kec. Gempol

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

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

Jember, November 2016

Yang menyatakan,

Kautsar Nurul Iman

NIM : 120810201349

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) Kab. Pasuruan  
Nama Mahasiswa : Kautsar Nurul Iman  
Nim : 120810201349  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui Tanggal : 15 November 2016

Menyetujui

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Anggota,

Wiji Utami S.E., M.Si.

NIP 197401202000122001

Dr. Elok Sri Utami M.Si.

NIP 196412281990022001

Menyetujui,

Ketua Pogram Studi

S1 Manajemen

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

NIP 197805252003122002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN ETOS  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JATIM  
AUTOCOMP INDONESIA (JAI) KAB. PASURUAN**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**Nama Mahasiswa : Kautsar Nurul Iman**  
**NIM : 120810201349**  
**Jurusan : Manajemen**

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

**25 Januari 2017**

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

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Drs.Muhammad Syaharudin, M.M. : (.....)**  
**NIP. 195509191985031003**  
**Sekretaris : Dr.Sri Wahyu Lelly Hana S, S.E., M.Si : (.....)**  
**NIP. 197405022000032001**  
**Anggota : Drs.Eka Bambang Gusminto M.M. : (.....)**  
**NIP. 196702191992031001**

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

Foto 4 x 6

**Dr.Muhammad Miqdad,SE,MM.,Ak,CA**

**NIP. 19710727 199512 1 001**

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuni-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini;
2. Kedua orang tua saya, Peria Keswadi dan Sari Marmila yang telah memberikan dukungan, motivasi serta doa terbaik;
3. Adek-adekku Rizky Nurul Akbar dan Ananda Nurul Ikhwan yang telah memberikan semangat dan doanya untuk penyusunan skripsi ini;
4. Guru-guru serta bapak ibu dosen, terimakasih atas bimbingan dan semua bekal ilmu yang telah diberikan;
5. Teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2012 terimakasih atas pemberian semangat serta doanya;
6. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang kubanggakan.

**MOTTO**

*Hope, sometimes that's all you have when you have nothing else. But if you have it, you have everthing*

(Lebron James)

“Ketika bakat gagal bekerja keras“, ketika anda tidak benar-benar memiliki banyak bakat. “Kerja keras mengalahkan bakat” – ini apa yang dikatakan, kerja keras lebih baik daripada bakat atau meningkatkan bakat anda.

(Kevin Durant)

*Life would knock us down, but we can choose wheter or not to get back up*

(Mr. Han)

Hidup tidak memberi kita tujuam, namun kita memberi tujuan dalam hidup

(Barry Allen)

## RINGKASAN

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JATIM AUTOCOMP INDONESIA (JAI);** Kautsar Nurul Iman; 120810201349; 2017; 113 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting di dalam suatu perusahaan karena perannya dalam pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka perusahaan harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu tanggap dalam menghadapi perubahan. Perusahaan juga terus dituntut untuk berkembang dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya itu meliputi finansial, fisik, maupun teknologi. Yang dimaksud dengan sumber daya manusia yang unggul ialah SDM yang tidak hanya melakukan pekerjaan rutin, tetapi yang dapat memperlihatkan kinerja berupa kedisiplinan kerja dan etos kerja yang baik dalam perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Autocomp Indonesia.

Obyek pada penelitian ini adalah PT. Jatim Autocomp Indonesia. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia. Sedangkan sampel pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Jatim Autocomp Indonesia. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 94 responden, yang diperoleh dari seluruh karyawan tetap PT. Jatim Autocomp Indonesia. Dalam kajian ini jumlah indikator variabel seluruhnya berjumlah 27. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh iklim organisasi, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Autocomp Indonesia, maka dapat diambil kesimpulan bahwa masing-masing variabel yang ada pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan seluruh variabel juga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Autocomp Indonesia.

**Kata kunci :** Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Kinerja Karyawan

**SUMMARY**

***THE INFLUENCE OF CLIMATE ORGANIZATION, WORK DISCIPLINE, AND WORK ETHIC THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN JATIM AUTOCOMP INDONESIA***; Kautsar Nurul Iman; 120810201349; 2017; 113 pages; Management Department, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

*Human resources are the most important asset in a company because of its role in implementing the policy and operations of the company. So that the company still exists then the company must have the courage to face the challenges and implications are responsive in the face of change. The company also continues to evolve charged with optimizing the resources of the company, those resources include financial, physical, and technology. What is meant by a superior human resources is human resources that not only do the routine work, but to demonstrate the performance of such work discipline and a good work ethic in the company. The purpose of this study was to analyze the influence of organizational climate, work discipline and work ethic to employees performance at PT. Autocomp East Java, Indonesia.*

*Object in this research is PT. Autocomp East Java, Indonesia. The population in this study were all employees of PT. Autocomp East Java, Indonesia. While the sample in this study were permanent employees of PT. Autocomp East Java, Indonesia. The number of samples in this study were 94 respondents, which was obtained from all permanent employees of PT. Autocomp East Java, Indonesia. In this study the number of indicator variables totaling 27. The method of data analysis used in this research is multiple linear regression analysis, to determine the effect of direct and indirect of each variable.*

*Based on the results of research and discussion on the influence of organizational climate, work discipline and work ethic to employees performance at PT. Jatim Autocomp Indonesia, it can be concluded that each of the existing variables in this study have a significant effect on employee performance. And all variables simultaneously also affects the performance of employees at PT. Autocomp East Java, Indonesia.*

**Keywords** : *Organizational Climate, Work Discipline, Work Ethics, Employee Performance*

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI)”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr.Muhammad Miqdad,S.E,MM.,Ak, selaku Dekan Fkultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Wiji Utami S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Dr. Elok Sri Utami M.Si., selaku dosen pembimbing anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
4. Bapak Drs.Muhammad Syaharudin M.M., Ibu Dr.Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti S.E., M.Si., dan Bapak Drs.Eka bambang Gusminto M.M., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini.
6. Bapak Peria Keswadi dan Ibu Sari Marmila, kedua orang tua tersayang terima kasih atas doa, dukungan, serta kasih sayangnya.
7. Adek-adekku, Rizky Nnurul Akbar dan Ananda Nurul Ikhwan, serta keluarga besarku, yang selama ini telah memberikan dukungan dan doanya.
8. Teman-teman basket Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember dan juga pelatih tim basket mas unak dan mas jo terimakasih telah memberikan kenangan yang indah diseluruh event-event bola basket yang ada di Jember ataupun diluar kota yang diikuti oleh tim basket Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Serta terimakasih atas dukungan dan motivasinya yang diberikan.
9. Teman-temanku Anam, Ahong, Andri, Ian, Haris, Eko, Cacak, Pandu, Ubed, Dian Ary, Aldilla Gumilang, Ipin, Udin, Gilang, Affrizal, Azalia, Banon, Ovin, Eva, Putri, Wendi, Rizal, Vendi. Serta teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu memberi semangat, nasihat dan dukungannya.

10. Teman-teman permainan Dony Krisna, Charin, Mega, Nisa, Rani, dan Tenta terimakasih selalu memberikan semangat, nasihat, serta dukungannya.
11. Teman-teman kosan Fachrul, Jeffri, Sobri, Dadang terimakasih selalu memberikan semangat dan dukungannya selama ini.
12. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan bagi yang membecanya.

Jember, November 2016  
Penulis



DAFTAR ISI

|   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| <b>HALAMAN SAMPUL</b> .....                                   | i              |
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                                    | ii             |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....                               | iii            |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....                              | iv             |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....                               | v              |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....                              | vi             |
| <b>MOTTO</b> .....  | vii            |
| <b>RINGKASAN</b> .....  | viii           |
| <b>SUMMARY</b> .....  | ix             |
| <b>PRAKATA</b> .....  | x              |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                       | xii            |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                                     | xv             |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                                    | xvi            |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                                  | xvii           |
| <b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....                               | 1              |
| 1.1 Latar belakang Masalah .....                              | 1              |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                                      | 5              |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                                   | 5              |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                                  | 6              |
| <b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....                          | 7              |
| 2.1 Kajian Teoritis .....                                     | 7              |
| 2.1.1 Pengertian Iklim Organisasi .....                       | 7              |
| 2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja .....                         | 12             |
| 2.1.3 Pengertian Etos Kerja.....                              | 16             |
| 2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan .....                       | 20             |
| 2.2 Penelitian Terdahulu .....                                | 24             |
| 2.3 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ..... | 29             |
| 2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....   | 29             |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.5 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....        | 30        |
| 2.6 Kerangka Konseptual.....                                  | 31        |
| 2.7 Hipotesis .....   | 32        |
| <b>BAB 3. METODO PENELITIAN .....</b>                         | <b>34</b> |
| 3.1 Rancangan Penelitian.....                                 | 34        |
| 3.2 Metode Pengumpulan Data.....                              | 34        |
| 3.3 Periode Penelitian, Populasi dan Sampel.....              | 34        |
| 3.3.1 Periode Penelitian.....                                 | 34        |
| 3.3.2 Populasi dan Sampel .....                               | 34        |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data.....                                | 35        |
| 3.5 Identifikasi Variabel .....                               | 36        |
| 3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel.....   | 36        |
| 3.6.1 Definisi Operasional Variabel .....                     | 36        |
| 3.7 Metode Analisis Data.....                                 | 38        |
| 3.7.1 Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas.....         | 38        |
| 3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....                   | 40        |
| 3.7.3 Uji Asumsi Klasik .....                                 | 40        |
| 3.7.4 Uji Hipotesis.....                                      | 42        |
| 3.8 Kerangka Pemecahan Masalah .....                          | 44        |
| <b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>                       | <b>46</b> |
| 4.1 Hasil Penelitian .....                                    | 46        |
| 4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....                    | 44        |
| 4.1.2 Visi dan Misi PT. Jatim Autocomp Indonesia .....        | 47        |
| 4.1.3 Struktur Organisasi.....                                | 47        |
| 4.1.4 Kegiatan Operasional PT. Jatim Autocomp Indonesia ..... | 54        |
| 4.1.5 Program Kesehatan Karyawan .....                        | 54        |
| 4.2 Deskripsi Statistik Data Atau Variabel Penelitian .....   | 55        |
| 4.2.1 Karakteristik Responden .....                           | 55        |
| 4.2.2 Deskripsi Variabel Iklim Organisasi .....               | 57        |
| 4.2.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja .....                 | 58        |
| 4.2.4 Deskripsi Variabel Etos Kerja.....                      | 59        |

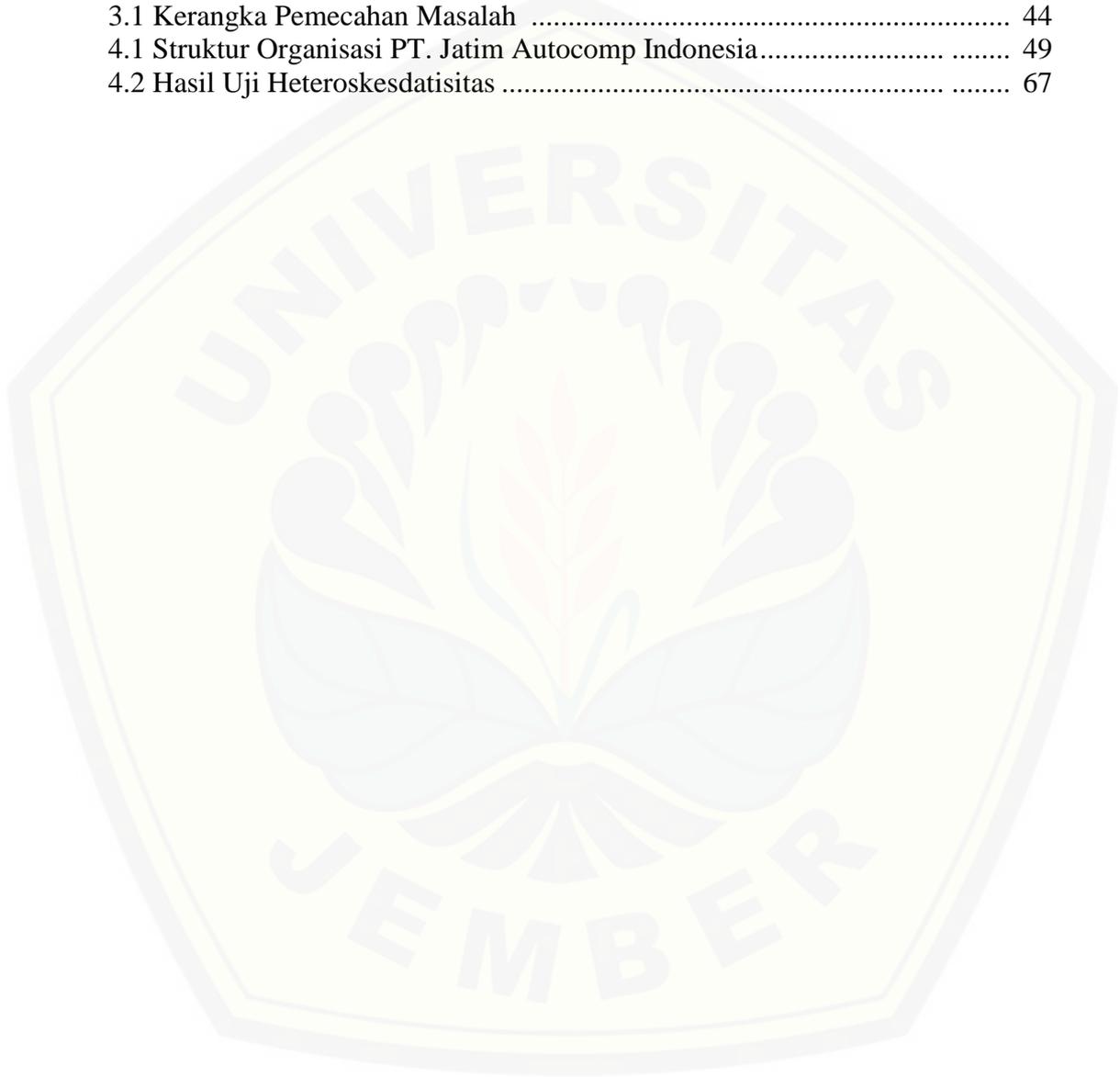
|   |           |
|---|-----------|
| 4.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....               | 59        |
| 4.3 Hasil Analisis Data .....                                 | 60        |
| 4.3.1 Uji Validitas .....                                     | 60        |
| 4.3.2 Uji Reliabilitas.....                                   | 62        |
| 4.3.3 Uji Normalitas Data.....                                | 63        |
| 4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....                   | 64        |
| 4.3.5 Uji Asumsi Klasik .....                                 | 66        |
| 4.3.6 Uji Hipotesis.....                                      | 67        |
| 4.4 Pembahasan .....  | 69        |
| 4.4.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan..   | 69        |
| 4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..... | 70        |
| 4.4.3 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....     | 71        |
| 4.5 Keterbatasan Penelitian .....                             | 72        |
| <b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                      | <b>73</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....  | 73        |
| 5.2 Saran .....   | 73        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                   | <b>75</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>  | <b>78</b> |

DAFTAR TABEL

|   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| 2.1 Penelitian Terdahulu .....                                | 25             |
| 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....      | 55             |
| 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....   | 56             |
| 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....       | 56             |
| 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....             | 57             |
| 4.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Iklim Organisasi..... | 57             |
| 4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....   | 58             |
| 4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Etos Kerja .....      | 59             |
| 4.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan..... | 60             |
| 4.9 Hasil Uji Validitas.....                                  | 61             |
| 4.10 Hasil Uji Relibilitas .....                              | 62             |
| 4.11 Hasil Uji Normalitas Data .....                          | 63             |
| 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....              | 64             |
| 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas .....                        | 66             |
| 4.14 Hasil Uji t.....   | 68             |
| 4.15 Hasil Uji F .....  | 68             |

**DAFTAR GAMBAR**

|   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....                  | 31             |
| 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....                      | 44             |
| 4.1 Struktur Organisasi PT. Jatim Autocomp Indonesia..... | 49             |
| 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                   | 67             |



DAFTAR LAMPIRAN

|   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| 1. Kuisisioner Penelitian .....   | 78             |
| 2. Rekapitulasi Jawaban Responden .....                                   | 85             |
| 3. Hasil Output Karakteristik Responden .....                             | 90             |
| 4. Hasil Output Deskripsi Variabel .....                                  | 91             |
| 5. Hasil Uji Validitas .....  | 95             |
| 6. Hasil Uji Reliabilitas .....   | 103            |
| 7. Hasil Uji Normalitas Data .....  | 104            |
| 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda dan Multikolinearitas ..... | 105            |
| 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                                    | 108            |
| 10. Tabel T .....   | 111            |
| 11. Tabel R .....   | 112            |

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti ini persaingan dalam dunia bisnis akan mendorong perusahaan untuk berlomba memperbaiki dan mengembangkan bisnisnya. Suatu perusahaan untuk mencapai visi, misi serta tujuannya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, berdedikasi tinggi dan profesional. Untuk mendukung tercapainya hal tersebut, sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas pokok, tanggungjawab dan wewenangnya dibutuhkan kesinergian kerja yang baik agar tercapai secara maksimal.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting di dalam suatu perusahaan karena perannya dalam pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka perusahaan harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu tanggap terhadap menghadapi perubahan. Perusahaan juga terus dituntut untuk berkembang dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya itu meliputi finansial, fisik, maupun teknologi. Sumber daya ini tidak akan berjalan dengan maksimal apabila tidak ditunjang oleh sumber daya yang kompeten. Namun sumber daya manusia tidak terlepas dari berbagai masalah. Masalah yang ada di dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah yang patut mendapat perhatian suatu perusahaan. Masalah tersebut adalah masalah kinerja karyawan, kinerja karyawan dianggap penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan di dalam suatu

perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor tersebut ialah iklim organisasi, disiplin kerja, dan etos kerja.

Iklim organisasi merupakan suatu kualitas dari proses interaksi dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Boone dan Kurtz dalam Swastha, 2002;130). Apabila seseorang dalam kondisi iklim organisasi yang baik akan menimbulkan kemauan yang besar untuk melakukan suatu kegiatan yang sudah menjadi kewajibannya dan bahkan seseorang tersebut akan melakukan pekerjaan lain diluar tanggungjawabnya. Adanya iklim organisasi yang baik akan dapat menimbulkan kinerja yang baik bagi seorang karyawan, sehingga kinerja karyawan tersebut akan dapat memberikan dampak yang baik pula bagi suatu perusahaan atau organisasi. Apabila suatu perusahaan berada pada tingkat iklim organisasi yang baik maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik dan lebih optimal.

Menurut Simamora (2004:610) disiplin, adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan sebagai pribadi. Veithzal Rivai (2004:444) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Gregory (2003) dalam <http://jurnal-sdm.blogspot.com> sejarah membuktikan Negara yang dewasa ini Negara maju, dan terus berpacu dengan teknologi/informasi tinggi pada dasarnya dimulai dengan suatu etos kerja yang

sangat kuat untuk berhasil. Maka tidak dapat diabaikan etos kerja merupakan bagian yang patut menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu perusahaan, perusahaan besar dan terkenal telah membuktikan bahwa etos kerja yang militan menjadi salah satu dampak keberhasilan peusahaannya. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, prilaku, dan karakternya. Setiap orang memiliki internal being yang merumuskan siapa dia. Selanjutnya internal being menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon internal being terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2000:25).

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dapat dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Agar karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan maka salah satu hal yang harus diperhatikan ialah bagaimana kinerja karyawan tersebut. Apabila kinerja karyawan tidak dapat optimal tentunya hal ini juga akan mempengaruhi perusahaan tersebut, perusahaan tersebut tidak dapat beroperasi secara optimal dan hal ini tentunya akan sangat merugikan bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja, merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

PT. Jatim Autocomp Indonesia (PT. JAI) merupakan sebuah perusahaan PMA Jepang yang bergerak dibidang *wiring harnes* (Perakitan Instalasi Kabel Mobil). PT. Jatim Autocomp Indonesia ini merupakan anak perusahaan dari Yazaki Grup sebuah perusahaan otomotif yang terkonsentrasi dalam bidang industri otomotif dan terfokus dalam tiga bidang yaitu sistem distribusi listrik, elektronik dan instrumentasi, serta komponen.

Dalam perkembangannya Yazaki adalah salah satu pemimpin global dalam bidang ini dengan pangsa bisnis di Indonesia mendekati 50% dalam

<http://autotekno.sindonews.com> . Dalam bisnis yang sangat mobile dan inovatif ini tentunya PT. Jatim Autocomp Indonesia sebagai PMA dari Yazaki Grup terus berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya perusahaannya agar dapat selalu bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang yang sama.

Perkembangan yang baru-baru ini terjadi dalam PT. Jatim Autocomp Indonesia ini adalah dengan adanya perjanjian kerja bersama antara perusahaan dengan dengan serikat pekerja dengan tujuan, yaitu:

- a. Mempertegas dan memperjelas hak-hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja.
- b. Menetapkan dan mengatur syarat-syarat kerja dan kondisi kerja.
- c. Meningkatkan dan memperteguh hubungan kerja dalam perusahaan.
- d. Mengatur penyelesaian perbedaan dan perselisihan.
- e. Memelihara dan meningkatkan disiplin.
- f. Memberikan kepastian hukum.

dengan adanya perjanjian ini diharapkan mampu untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga hal ini akan memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan ataupun organisasi.

Suatu organisasi yang mempunyai iklim organisasi yang baik dan seorang karyawan mempunyai disiplin kerja dan etos kerja yang tinggi, maka hal ini akan memberikan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Akan tetapi apabila perusahaan tidak dapat mencapai hasil yang optimal hal ini dipengaruhi oleh karyawan yang tidak dapat bekerja secara optimal, yang artinya karyawan tersebut tidak memiliki disiplin kerja dan etos kerja yang tinggi. Dan apabila perusahaan mempunyai iklim organisasi yang baik dan karyawan mempunyai disiplin kerja dan etos kerja yang baik maka hal ini dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Suatu organisasi akan berhasil apabila mempunyai iklim organisasi dan karyawan mempunyai disiplin kerja dan etos kerja yang tinggi, hal ini akan sangat mempengaruhi perusahaan. Untuk membuktikan benar atau tidaknya hal ini dan berdasarkan fenomena dan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis

tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Jatim Autocomp Indonesia Kabupaten Pasuruan

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Autocomp Indonesia Pasuruan?
- b) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Autocomp Indonesia Pasuruan?
- c) Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Autocomp Indonesia Pasuruan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, antara lain:

a. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan iklim organisasi, disiplin kerja, etos kerja dan kinerja karyawan. Sehingga instansi yang berkaitan dapat mengambil kebijakan dengan cara yang tepat terutama dibidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan iklim organisasi, disiplin kerja, etos kerja dan kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan pengetahuan bagi peneliti lebih lanjut.

## **BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Kajian Teoritis**

#### **2.1.1 Pengertian Iklim Organisasi**

Iklim organisasi merupakan kualitas dari proses interaksi dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Boone dan Kurtz dalam Swastha, 2002:130). Tampaknya iklim organisasi memiliki sifat yang tumpang tindih terhadap konsep budaya. Sebagai suatu sistem kepercayaan yang digeneralisasikan, iklim organisasi berperan dalam keutuhan suatu budaya dan membimbing perkembangan suatu budaya tersebut. Hasil penelitian mengenai iklim organisasi cenderung memberikan kesimpulan bahwa lebih positif iklim organisasi maka lebih produktif suatu perusahaan atau organisasi. Iklim organisasi yang positif ini tidak hanya menguntungkan organisasi tetapi juga penting bagi kehidupan manusia dalam berorganisasi.

Menurut Davis dan Newstrom (2004:21) iklim organisasi adalah lingkungan manusia didalam suatu organisasi yang terdiri dari karyawan-karyawan organisasi yang melakukan pekerjaan mereka. Berdasarkan pengertian diatas iklim organisasi dapat dikatakan sebagai serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dipersiapkan dan dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan dan dianggap mampu mempengaruhi perilaku karyawan tersebut.

Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tapi iklim ada dan dapat dirasakan. Iklim dipengaruhi hampir oleh semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Jika suatu organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya secara utuh dan sempurna, maka dibutuhkan individu-individu yang handal sebagai sumber daya yang memegang kendali tali organisasi. Agar Sumber Daya Manusia di dalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi, maka organisasi harus menciptakan iklim yang baik dan menyenangkan. Sehingga Sumber Daya Manusia yang telah terbentuk kualitasnya dapat terus dipertahankan dan mereka memiliki prestasi kerja yang tinggi.

### a. Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Stringer (2002) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi yaitu, lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu seseorang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut. Kelima faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut :

#### 1) Lingkungan Eksternal

Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama, demikian juga dengan iklim organisasi pemerintah, sekolah dasar, atau perusahaan industri minyak kelapa sawit di Indonesia yang mempunyai iklim umum sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.

#### 2) Strategi Organisasi

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

#### 3) Pengaturan Organisasi

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap Iklim Organisasi. Menurut Stringer (2002), banyak sekolah menengah di Amerika Serikat yang menjadi contoh baik bagaimana pengaturan organisasi menentukan Iklim Organisasi.

#### 4) Kekuatan Sejarah

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap Iklim Organisasinya.

#### 5) Kepemimpinan

Perilaku pemimpin mempengaruhi Iklim Organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja seorang pegawai atau karyawan

#### **b. Dimensi Iklim Organisasi**

Iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif (menyenangkan) akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan mempengaruhi keberhasilan organisasi. Iklim organisasi terjadi di setiap organisasi dan akan mempengaruhi perilaku organisasi dan diukur melalui persepsi setiap anggota organisasi. Dimensi iklim organisasi merupakan unsur, faktor, sifat atau karakteristik variabel dari iklim organisasi. Dimensi iklim organisasi pada umumnya beragam dan berbeda untuk setiap organisasi. Menurut Lussier (2005:487), dimensi iklim organisasi meliputi :

##### 1) *Structure*

Merupakan tingkat paksaan yang dirasakan karyawan karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun. Tujuan organisasi, tingkatan tanggung jawab dan nilai-nilai organisasi merupakan hal yang penting untuk diketahui oleh karyawan agar mereka tahu apa yang sesungguhnya diharapkan dari mereka dan mereka dapat memberikan kontribusi yang tepat bagi organisasi. Menurut Steers (1980:135) semakin tinggi penstrukturan suatu organisasi, lingkungannya akan semakin kaku, tertutup, dan penuh ancaman. Sementara semakin otonomi dan kebebasan yang diberikan kepada individu dalam menentukan tindakan sendiri dan semakin besar perhatian yang diberikan oleh manajemen kepada karyawannya maka akan semakin baik iklim kerjanya.

##### 2) *Responsibility*

Merupakan tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan dirasakan oleh para karyawan. Dimana kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan yang diberikan atasan ke bawahan.

3) *Reward*

Merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan. Dalam hal ini karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya. Menurut Stringer (2002:124) pemimpin harus lebih banyak memberikan pengakuan daripada kritikan untuk membantu karyawan meraih puncak prestasi. Kesempatan berkembang harus menggunakan penghargaan dan peningkatan kinerja.

4) *Warmth*

Berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan yang berkaitan dengan kekaryawanan dalam organisasi. Perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.

5) *Support*

Erat kaitannya dengan dukungan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara pimpinan dengan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

6) *Organizational identity and loyalty*

Berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaannya dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya. Derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Komitmen yang rendah pada karyawan menunjukkan rasa apatisnya terhadap organisasi dan tujuannya.

7) *Risk*

Berkaitan dengan karyawan yang diberikan ruang dalam mengambil resiko untuk menjalankan tugas sebagai suatu tantangan.

Sementara Kalneer dalam lila (2011:47) menyebutkan enam dimensi Iklim Organisasi sebagai berikut :

1) *Flexibility confomity*

Ini merupakan kondisi organisasi yang memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan Iklim Organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

2) *Responsibility*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.

3) *Standards*

Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

4) *Reward*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik dari karyawan tersebut.

5) *Clarity*

Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan, dan tujuan organisasi.

6) *Theme Commitment*

Hal ini berkaitan dengan perasaan bangga seorang karyawan karena mereka telah memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

### c. Indikator Iklim Organisasi

Iklim Organisasi merupakan serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Menurut Nawawi (2001:26) indikator-indikator untuk mengukur iklim organisasi adalah :

- 1) Dilingkungan perusahaan karyawan memerlukan komunikasi terbuka.
- 2) Dilingkungan perusahaan karyawan memerlukan pemecahan konflik.
- 3) Dilingkungan perusahaan karyawan memerlukan pengembangan karier.
- 4) Dilingkungan perusahaan karyawan diikut sertakan dalam pengambilan keputusan.
- 5) Dilingkungan perusahaan karyawan bangga tempat bekerja pada jabatan atau pekerjaannya.
- 6) Dilingkungan perusahaan memperoleh kompensasi yang adil, wajar, dan mencukupi.
- 7) Dilingkungan perusahaan karyawan memerlukan keamanan lingkungan kerja.
- 8) Dilingkungan perusahaan karyawan memerlukan rasa aman atau kelangsungan pekerjaannya.
- 9) Dilingkungan perusahaan karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatan.

### 2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2004:610) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan sebagai pribadi.

Rivai (2004:444) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2007:193) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Siagian (2005:305) juga berpendapat bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang dapat menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan yang sudah ada didalam perusahaan tersebut.

#### **a. Pentingnya Disiplin Kerja**

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam tindakan iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada, Tohardi (2002:393).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya

disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Ketidakdisiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semua disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

#### **b. Faktor Yang Mempengaruhi Merosotnya Disiplin Kerja**

Menurut Surono (1981:5) dalam Amran (2009) terdapat beberapa faktor yang dapat dikemukakan sebagai penyebab merosotnya disiplin, antara lain :

- 1) **Pemimpin yang tidak tegas dan ragu-ragu**  
Seorang pemimpin seharusnya berani bertindak dengan tegas dan berani memikul tanggung jawab terhadap akibat-akibatnya.
- 2) **Kehilangan kepercayaan**  
Untuk menjadi seorang pemimpin harus mendapat kepercayaan dari orang yang dipimpinnya dengan memiliki persyaratan, seperti memiliki pengetahuan dan pengertian tentang garis-garis kebijaksanaan organisasi, setia dan memegang teguh akan setiap ucapannya, mampu memberikan penilaian yang baik terhadap persoalan, dan menjaga agar semua pegawai mendapat perlakuan yang adil dan tidak pilih kasih terhadap sesama pegawai

3) Kontrol Dan Pengawasan Yang Kurang Efektif

Karakteristik pengawas/pimpinan yang kurang efektif yaitu mereka yang tidak mengadakan pengawasan yang begitu ketat terhadap pegawai.

4) Pengaruh Kebutuhan Sosial Ekonomi

Seorang pegawai akan terasa kurang senang dan kurang aman dalam menjalankan tugas jika kebutuhan hidupnya tidak dapat terpenuhi.

**c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Bentuk-bentuk kedisiplinan menurut Simamora (2004:611) ada 3 yaitu:

1) Disiplin Manajerial,

Segala sesuatu tergantung pada pemimpin mulai dari awal hingga akhir.

2) Disiplin Tim,

Kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap seluruh organisasi.

3) Disiplin Diri,

Dimana pelaksana tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

Sedangkan bentuk-bentuk disiplin menurut Veithzal Rivai (2004: 444)

adalah sebagai berikut:

1) Disiplin Retributif.

Yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2) Disiplin Korektif.

Yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

3) Perspektif Hak-hak Individu.

Yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4) Perspektif Utilitarian.

Memiliki fokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

#### **d. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2005:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Faktor-faktor atau indikator yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Veithzal Rivai (2005:444) sebagai berikut:

- 1) Frekuensi kehadiran karyawan.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja.
- 3) Ketaatan pada standar kerja.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi.
- 5) Bekerja dengan etis.

#### **2.1.3 Pengertian Etos Kerja**

Sinamo (2005:151) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Menurut Mathis & Jackson (2006) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna kepada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

Menurut Gregory (2003) dalam <http://jurnal-sdm.blogspot.com> sejarah membuktikan Negara yang dewasa ini Negara maju, dan terus berpacu dengan teknologi/informasi tinggi pada dasarnya dimulai dengan suatu etos kerja yang

sangat kuat untuk berhasil. Maka tidak dapat diabaikan etos kerja merupakan bagian yang patut menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu perusahaan, perusahaan besar dan terkenal telah membuktikan bahwa etos kerja yang militan menjadi salah satu dampak keberhasilan peusahaannya. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, prilaku, dan karakternya. Setiap orang memiliki internal being yang merumuskan siapa dia. Selanjutnya internal being menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon internal being terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang, Siregar (2000;25).

Melalui beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini, ada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antar manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti :

- 1) Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
- 2) Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
- 3) Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekuan dan dengan kesungguhan
- 4) Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan
- 5) Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu sebagai seorang pengusaha atau manajer.

Menurut Rusyan (1989:63) dalam <http://jurnal-sdm.blogspot.com> fungsi etos kerja adalah (a) pendorong timbulnya perbuatan (b) penggairah dalam aktivitas, (c) penggerak, seperti; mesin bagi mobil, maka besar kecilnya motivasi yang akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.

#### **a. Aspek-aspek Etos Kerja**

Menurut sinamo (2005:98) setiap manusia memiliki spirit/roh keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab, dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu. Dengan ini orang berproses menjadi manusia kerja yang positif, kreatif, dan produktif. Dari ratusan teori yang beredar di masyarakat sekarang ini.

Sinamo (2005:99) menyederhanakan menjadi empat pilar utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan system keberhasilan yang berkelanjutan (*sustainable success system*) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dikontribusikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai *Catur Dharma Mahardika* (bahasa Sanskerta) yang berarti Empat Dasar Keberhasilan Utama, yaitu: (a) Mencetak prestasi dengan motivasi *superior*, (b) Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner, (c) Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif, (d) Meningkatkan mutu dengan keunggulan insansi.

Keempat darma ini kemudian dirumuskan pada delapan aspek etos kerja sebagai berikut: (a) Kerja adalah rahmat; karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa, maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur, (b) Kerja adalah amanah; kerja adalah titipan yang berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh dengan tanggung jawab, (c) Kerja adalah panggilan; kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuh dengan integritas. (d) Kerja adalah aktualisasi; pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat. (e) Kerja adalah ibadah; bekerja

merupakan bentuk bukti ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian. (f) Kerja adalah seni; kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirnya daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif. (g) Kerja adalah kehormatan; pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan. (h) Kerja adalah pelayanan; manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan kerendahan hati.

Dalam penulisannya, Kusnan (2004:47) menyimpulkan bahwa pemahaman etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka ia mengguakan lima indikator untuk mengukur etos kerja. Menurutnya etos kerja mencerminkan suatu sikap yang memiliki dua alternative, positif dan negatif. Suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut: (a) Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia, (b) Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia, (c) Kerja yang dirasakan sebagai aktifitas yang bermakna bagi kehidupan manusia, (d) Kerja yang dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita, (e) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya (Kusnan, 2004:72), yaitu; (a) Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri, (b) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia, (c) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kemenangan, (d) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, (e) Kerja dihayati sebagai bentuk rutinitas hidup.

#### **b. Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Darwish A. Yousef Jurnal Managerial Psychology (2000) dalam Istijanto (2006) mengemukakan bahwa etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor berikut, yaitu; (a) Kerja keras, (b) Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan, (c)

Kreatifitas selama bekerja, (d) Kerja sama serta persaingan di tempat kerja, (e) Ketepatan waktu dalam bekerja, (f) Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja.

Penerapan etos kerja di tempat kerja juga berupaya menghindari penumpukan kekayaan dengan cara yang tidak beretika (*fraud*). Lebih lanjut lagi, etos kerja lebih mengutamakan niat dalam diri seseorang dalam bekerja daripada hasil kerja seseorang.

### **c. Cara Menumbuhkan Etos Kerja**

Menurut Siregar (2000:26) usaha dalam meningkatkan etos kerja seseorang dapat dilakukan dengan membina aspek kecerdasan dalam diri seseorang, diantaranya; (a) Kesadaran, yaitu keadaan mengerti akan pekerjaannya, (b) Semangat, yaitu keinginan kuat untuk bekerja, (c) Kemauan, yaitu apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja, (d) Komitmen, yaitu perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan, (e) Inisiatif, yaitu usaha mula-mula, prakarsa dalam bekerja, (f) Produktif, yaitu banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan/organisasi, (g) Peningkatan, yaitu proses atau cara perbuatan untuk meningkatkan usaha, kegiatan dan sebagainya, (h) Wawasan, yaitu konsepsi atau cara pandang tentang bekerja.

### **d. Indikator-indikator Etos Kerja**

Sinamo (2005:151) menyatakan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Indikator etos kerja yang profesional menurut Sinamo (2005:101) antara lain :

- 1) Kerja adalah rahmat : harus bekerja tulus penuh syukur.
- 2) Kerja adalah panggilan : harus bekerja tuntas dengan penuh tanggungjawab.
- 3) Kerja adalah aktualisasi: harus bekerja penuh semangat.
- 4) Kerja adalah ibadah : harus bekerja serius penuh pengabdian.
- 5) Kerja adalah seni : harus bekerja dengan penuh kreatif dan suka cita.
- 6) Kerja adalah kehormatan : harus bekerja dengan penuh ketekunan.
- 7) Kerja adalah pelayanan : harus bekerja sesempurnah mungkin dan penuh kerendahan hati.

#### 2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara pikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153). Menurut Faustino Cardosa Gomes (2003:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja menurut Simamora (2004:339) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Menurut Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh

seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

#### **a. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Nawawi (2003:65) faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor, yaitu yang meliputi :

1) Pengetahuan

Berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Dalam faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.

2) Pengalaman

Memiliki pengalaman yang tidak sekedar saja, melainkan memiliki jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.

3) Kepribadian

Kondisi didalam diri seseorang dalam menghadapi bidang pekerjaannya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama, ketekunan, kejujuran dan sikap terhadap pelanggan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:82), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1) Kemampuan mereka (*individual*)

2) Motivasi

3) Dukungan yang diterima

4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

5) Hubungan mereka dengan organisasi

#### **b. Indikator-indikator Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson kinerja adalah apa yang dilakukan oleh karyawan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

- 2) Kualitas, kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
- 3) Keandalan, keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam (Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.
- 4) Kehadiran, kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
- 5) Kemampuan bekerja sama, kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 6) Mampu menerima pendapat karyawan lain.

### **c. Pengertian Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena didukung dengan adanya kebijakan atau program yang lebih baik lagi atas sumber daya yang digunakan dalam organisasi. Berikut merupakan pengertian pengukuran kinerja melalui pandangan beberapa ahli:

- 1) Menurut Wahyudi (2002:101) pengukuran kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok.
- 2) Menurut Simamora (2004:204) pengukuran kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk mengukur hasil yang telah dicapai seseorang atau kelompok sesuai dengan tugas dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah penelitian terdahulu yang merupakan salah satu bagian penting untuk menjadi landasan dalam sebuah penelitian selanjutnya dan dengan adanya penelitian terdahulu diharapkan penelitian saat ini bisa jadi lebih baik lagi. Hasil dari penelitian terdahulu dapat kita bandingkan yang nantinya dapat mendukung atau menolak penelitian yang baru saja dilakukan. Berikut rangkuman kajian penelitian terdahulu di sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Sebelumnya**

| No | Nama Peneliti (Tahun)             | Variabel-variabel Penelitian   | Metode Analisis                  | Hasil (Kesimpulan)   |
|----|-----------------------------------|--|----------------------------------|--|
| 1. | Heri Crissida (2013)              | Budaya Organisasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2) disiplin kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) | Analisis regresi linier berganda | Budaya organisasi (X1) lingkungan kerja fisik(X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan                            |
| 2. | Khoirina Yuniarti Intifada (2013) | Gaya kepemimpinan (X1), iklim organisasi (X2), kepuasan kerja (Z) dan kinerja guru (Y)           | Path analisis                    | Variabel gaya kepemimpinan (X1), iklim organisasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) dan ada pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) |

**Tabel 2.1 Lanjutan Penyajian Rangkuman Penelitian Sebelumnya**

|    |  |  |                                  |  |
|----|--|--|----------------------------------|--|
| 3. | Ramli Dodi, Mukhlis Yunus, Amri (2013) | Iklm organisasi (X1), etos kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y), kinerja perusahaan (Z)     | Path analisis                    | Hasil penelitian ini menunjukkan baik secara parsial maupun simultan variabel iklim organisasi (X1), etos kerja (X2) disiplin kerja (X3), berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan juga ada pengaruh iklim organisasi (X1), etos kerja (X2), disiplin kerja (X3) terhadap variabel kinerja perusahaan (Z)            |
| 4  | Muh Yahyah Muhaimin (2013)             | Etos kerja (X), dan kinerja guru (Y)   | Analisis regresi sederhana       | Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja (X), berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y)   |
| 5  | Arischa Octarina (2012)                | Etos kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y)  | Analisis regresi linier berganda | Variabel etos kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sedangkan disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)   |
| 6  | Zulkiram, Mukhlis Yunus, Amri (2013)   | Iklm organisasi (X1), disiplin kerja (X2), kompensasi (X3), dan kinerja pegawai (Y) serta kinerja organisasi (Z) | Path analisis                    | Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi (X1), disiplin kerja (X2), kompensasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) baik secara simultan maupun parsial serta iklim organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh baik secara simultan ataupun parsial terhadap kinerja organisasi (Z) |

**Tabel 2.1 Lanjutan Penyajian Rangkuman Penelitian Sebelumnya**

|   |                      |   |                                  |   |
|---|----------------------|---|----------------------------------|---|
| 7 | Yoga Arsyenda (2013) | Motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja (Y) | Analisis regresi linier berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) baik secara simultan ataupun parsial |
|---|----------------------|---|----------------------------------|---|

Sumber: Crissida (2013), Intifada (2013), Dodi, Yunus, dan Amri (2013), Muhaimin (2013), Octarina (2012), Yunus dan Amri (2013), Arsyenda (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Heri Crissida (2013) dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summit Oto Finance Cabang Jember. Dengan jumlah sampel 53 orang dan variabel bebas dari penelitian ini adalah budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja. Sedangkan variabel terikatnya menggunakan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian yang menunjukkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan.

penelitian yang dilakukan oleh Khoirina Yuniarti Intifadah (2013) dengan tujuan untuk mengetahui analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap peningkatan kinerja guru melalui kepuasan kerja guru pada SMA Negeri 3 Jember. Dengan jumlah sampel 45 orang dan variabel bebas yang diteliti adalah gaya kepemimpinan dan iklim organisasi, sedangkan variabel terikatnya menggunakan kinerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analisis dengan hasil penelitian yang menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan variabel gaya kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramli Dodi, Mukhlis Yunus, Amri (2013) dengan tujuan mengetahui pengaruh iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan serta dampaknya pada kinerja PT. ARUN NGL LHOKSEUMAWE ACEH. Dengan jumlah sampel 150 dan variabel bebas yang diteliti adalah iklim organisasi, etos kerja, disiplin kerja dan variabel terikat yang diteliti adalah kinerja karyawan serta variabel intervening kinerja perusahaan. Metode yang digunakan yaitu dengan metode path analisis dengan hasil penelitian yang menunjukkan variabel iklim organisasi, etos kerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Dan iklim organisasi, etos kerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perusahaan baik secara simultan dan parsial.

Penelitian yang dilakukan Muh Yahyah Muhaimin (2013) dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di madrasah ibtidaiyah darul huda ngaglik Sleman Yogyakarta dengan jumlah sampel 30, dan variabel bebas yang diteliti adalah etos kerja dan variabel terikatnya adalah kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis regresi sederhana dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Arischa Octarina (2012) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan pariwisata pemuda dan olahraga Kabupaten Sarolangun, dengan jumlah responden sebanyak 81 responden. Variabel bebas yang digunakan adalah etos kerja, dan disiplin kerja serta variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Zulkiram, Mukhlis Yunus, Amri (2013) dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja lembaga masyarakat kelas II2 Banda Aceh, dengan jumlah responden sebanyak 92 orang responden, dengan variabel bebas iklim organisasi, disiplin

kerja, kompensasi dan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai dan variabel interveningnya adalah kinerja organisasi. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan path analisis dengan hasil iklim organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan iklim organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Yoga Arsyenda (2013) dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang) dengan jumlah responden sebanyak 33 orang responden, dengan variabel bebas motivasi kerja, dan disiplin kerja sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja PNS. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS baik secara simultan maupun parsial.

### **2.3 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Iklim organisasi merupakan kualitas dari proses interaksi dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Boone dan Kurtz dalam Swastha, 2002;130). Seseorang yang berada dalam iklim organisasi yang baik akan menimbulkan kemauan yang besar untuk melakukan suatu kegiatan yang menjadi kewajibannya dan bahkan tidak segan-segan melakukan tugas diluar perannya. Jika suatu karyawan berada dalam iklim organisasi yang baik, maka dia terpacu untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi. Dan dari penelitian yang dilakukan Khoirina Yuniarti Intifada (2012) bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karawan.

### **2.4 Pengeruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Budi Setyawan dan Waridin (2006) dan Ari Tonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan dikalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan perusahaan karena merupakan wujud dari

kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang terhadap peraturan-peraturan yang tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan dari penelitian yang dilakukan oleh Heri Crissida (2013) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

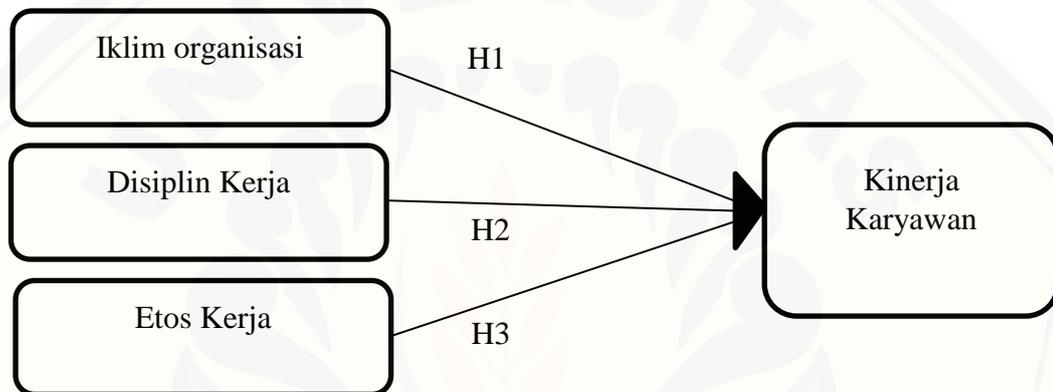
## **2.5 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis & Jackson (2006) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna kepada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

Sinamo (2005:151) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Dan didalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh seorang peneliti Muh Yahya Muhaimin (2013) bahwa etos kerja dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang cukup kuat dan bernilai positif.

## 2.6 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan tinjauan pustaka dapat memberikan gambaran variabel yang terdiri dari iklim organisasi, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Penyusunan kerangka konseptual penelitian ini diharapkan dapat memberikan alur berpikir dalam menyusun hipotesis penelitian dan pembahasan penelitian. Kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar 2.1:



**Gambar 2.1**  
Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

X1,X2,X3 : Variabel Independen

Y : Variabel Dependen

—————> : secara parsial

## 2.7 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kajian empiris, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

### a. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Iklim Organisasi yang ada di perusahaan ini sangat memberikan sinergi yang positif bagi karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya hasil dan kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Menurut Davis dan Newstrom (2004:21) iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam suatu organisasi yang terdiri dari karyawan-karyawan organisasi yang melakukan pekerjaan mereka. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Zulkiram, Yunus dan Amri (2013) yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut, hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

**H1** : Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jatim Autocomb Indonesia.

### b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Disiplin sangat diperlukan oleh individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi, karena ketidak disiplin seseorang dapat merusak organisasi. Menurut Hasibuan (2007:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Crissida (2013) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut, hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

**H2** : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jatim Autocomb Indonesia.

c. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja merupakan suatu sikap atau sifat yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan atau menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang telah diberikan. Sinamo (2005:151) menyatakan bahwa Etos kerja sendiri merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai dengan komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhaimin (2013) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut, hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

**H3** : Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jatim Autocomb Indonesia.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian yang menggunakan metode penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Murti dan Salamah (2006:52) menyatakan bahwa, *explanatory research* yaitu penelitian yang mencoba untuk menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesis serta melakukan analisis dari data yang diperoleh.

### 3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Metode Kuisisioner

Kuisisioner yang digunakan bersifat tertutup, yaitu mengajukan daftar pertanyaan-pertanyaan yang disampaikan kepada responden mengenai variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Metode Studi Pustaka

Studi pustaka dalam penelitian ini diambil dari beberapa sumber, teknik pengambilan data melalui membaca buku, mengumpulkan informasi serta data-data yang berhubungan dengan penelitian.

### 3.3 Periode Penelitian, Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Periode Penelitian

Di dalam penelitian ini membutuhkan waktu selama 10 hari untuk pengambilan data melalui kuisisioner pada karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia. Waktu tersebut diperkirakan akan dilaksanakan pada tahun 2016. Jika dalam hasil kuisisioner masih ada kesalahan atau masalah, tidak menutup kemungkinan menambah waktu penelitian.

#### 3.3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2007:24) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Jatim Autocomp Indonesia yang berjumlah 1409 orang dari jumlah total karyawan 2.659. Alasan menggunakan karyawan tetap agar adanya perilaku yang homogen karena kriteria dan kebijakan sama diterapkan sedangkan kalau karyawan tidak tetap berbeda kebijakan perusahaan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2007:24). Dalam menentukan sample diperlukan suatu metode pengambilan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representative dan dapat menggambarkan populasi secara maksimal. Dan tehnik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *simple random sampling*. Dari populasi tersebut akan diambil sampel dengan cara menggunakan rumus Slovin.

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

Keterangan :

n = Jumlah Sample

N = Populasi

d = Persen kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (dalam hal ini ditentukan 10%)

Berdasarkan data yang diperoleh jumlah anggota yang telah diketahui dapat ditentukan jumlah sampel untuk penelitian ini adalah :

$$n = \frac{1409}{1 + 1409(0.1)^2} = 93.37 \text{ (dibulatkan 94)}$$

Jumlah minimal sampel yang dibutuhkan adalah sebanyak 94 responden

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan. Sumber data primer adalah hasil kuisisioner yang telah diisi oleh responden yaitu dari karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat secara tidak langsung dari sumber informasi yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti. Sumber data sekunder adalah sumber-sumber artikel, jurnal, internet dan bacaan yang berhubungan dengan penelitian ini. Contohnya gambaran umum, data pegawai dan lain-lain yang diperoleh dari PT. Jatim Autocomb Indonesia.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Bebas atau *Independent Variabel* atau (X) ini adalah variabel bebas yang tidak terikat oleh variabel yang lain. Adapun variabel (X) dalam penelitian ini adalah :
  - 1) Iklim Organisasi (X1)
  - 2) Disiplin Kerja (X2)
  - 3) Etos Kerja (X3)
- b. Variabel Terikat atau *Dependent Variabel* atau (Y)  
Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)

### 3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

#### 3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Iklim Organisasi ( $X_1$ ), adalah kondisi lingkungan psikologi suatu perusahaan yang mempunyai kondisi yang berbeda dengan lingkungan psikologi suatu perusahaan yang berbeda. Indikator dari Iklim organisasi adalah :
  - 1) Dilingkungan perusahaan karyawan memerlukan komunikasi terbuka.
  - 2) Dilingkungan perusahaan karyawan memerlukan pemecahan konflik.
  - 3) Dilingkungan perusahaan karyawan memerlukan pengembangan karier.
  - 4) Dilingkungan perusahaan karyawan diikut sertakan dalam pengambilan keputusan.

- 5) Dilingkungan perusahaan karyawan bangga tempat bekerja pada jabatan atau pekerjaannya.
  - 6) Dilingkungan perusahaan memperoleh kompensasi yang adil, wajar, dan mencukupi.
  - 7) Dilingkungan perusahaan karyawan memerlukan keamanan lingkungan kerja.
  - 8) Dilingkungan perusahaan karyawan memerlukan rasa aman atau kelangsungan pekerjaannya.
  - 9) Dilingkungan perusahaan karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatan.
- b. Disiplin Kerja ( $X_2$ ), disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Indikator dari disiplin kerja adalah :
- 1) Frekuensi kehadiran karyawan.
  - 2) Ketaatan pada peraturan kerja.
  - 3) Ketaatan pada standar kerja.
  - 4) Tingkat kewaspadaan tinggi.
  - 5) Bekerja dengan etis.
- c. Etos Kerja ( $X_3$ ), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Indikator dari etos kerja itu sendiri adalah :
- 1) Kerja adalah rahmat

- 2) Kerja adalah amanah
  - 3) Kerja adalah panggilan
  - 4) Kerja adalah aktualisasi
  - 5) Kerja adalah ibadah
  - 6) Kerja adalah seni
  - 7) Kerja adalah kehormatan
- d. Kinerja Karyawan (Y), adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Indikator dari kinerja karyawan adalah:
- 1) Kuantitas, adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
  - 2) Kualitas, adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi, kualitas yang baik memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
  - 3) Keandalan, keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.
  - 4) Kehadiran, kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
  - 5) Kemampuan bekerja sama, kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
  - 6) Dapat menerima pendapat karyawan lain.

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *person product moment*, yang menggunakan rumus (Prayitno, 2010:70) :

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

Dimana:

r : koefisien korelasi

X : nilai indikator variabel

Y : nilai total variabel

n : jumlah data (responden)

Kriteria pengujian yang digunakan untuk menentukan setiap item kuisioner dinyatakan valid adalah jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif. Sebaliknya jika r hitung kurang dari r tabel berarti instrumen pengukuran tersebut tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas alat ukur menggunakan *Cronbach Alpha* dengan menggunakan bentuk skala likert 1-5 dengan rumus sebagai berikut (Arifin, 2003:28):

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

Dimana:

$\alpha$  : koefisien reliabilitas

k : jumlah variabel bebas (independen) dalam persamaan

r : koefisien rata-rata

Setelah menilai alpha, selanjutnya membandingkan nilai tersebut dengan angka kritis reliabilitas. Instrumen yang dipakai dalam variabel diketahui handal (*reliabel*) apabila memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2002:42).

c. Uji Normalitas

Menurut Nugroho (2005:18), uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas data dilihat dengan *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan sebesar 10%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka

secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmograv-smirnov test* adalah:

1. Jika signifikansi  $> 0,1$  maka data tersebut berdistribusi normal
2. Jika signifikansi  $< 0,1$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal

### 3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio, jika menggunakan skala selain yang disebutkan maka tidak dapat melakukan perhitungan.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2010:277):

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

Keterangan:

|       |   |
|-------|---|
| Y     | : Variabel Kinerja Karyawan                               |
| $X_1$ | : Variabel Iklim Organisasi                               |
| $X_2$ | : Variabel Disiplin Kerja                                 |
| $X_3$ | : Variabel Etos   |
| a     | : Konstanta   |
| b     | : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan) |
| e     | : Kesalahan Pengganggu                                    |

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian. Pengujian ini juga dimaksudkan untuk memastikan bahwa dalam regresi yang digunakan

terdistribusi normal dan tidak terdapat heteroskedastisitas, multikolinearitas dan autokorelasi, sehingga diperoleh model regresi yang benar-benar BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*).

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Apabila terjadi suatu multikolinearitas maka nilai parameter estimasi dari variabel tersebut tidak tertentu karena mempunyai standar eror yang tinggi sehingga parameternya secara statistik tidak signifikan.

Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan apabila nilai VIF  $> 10$ , maka terjadi multikolinearitas (Gujarati, 2005:299). Apabila dari model regresi yang terjadi multikolinearitas, maka ada beberapa langkah yang harus dilakukan. Untuk mengatasinya yaitu dengan menghapus salah satu variabel koliner, sepanjang tidak menyebabkan *specification error* (Yarnest, 2004:68).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat *scatterplot* (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah distandarisasi.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *scatterplot*. Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### a. Uji parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier berganda ini terdapat hubungan secara parsial antara variabel X dan Y. Proses pengujian sebagai berikut (Sugiyono, 2002:84) :

$$t = \frac{b}{S_b}$$

Dimana:

- t : hasil t hitung
- b : koefisien regresi variabel bebas
- S<sub>b</sub> : standart error variabel bebas

Merumuskan hipotesis:

- H<sub>0</sub> : tidak ada pengaruh secara signifikan secara parsial antara iklim organisasi, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan
- H<sub>a</sub> : ada pengaruh secara signifikan secara parsial antara iklim organisasi, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengujian:

- 1) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima  
Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel iklim organisasi, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  : H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak  
Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel iklim organisasi, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

#### b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2002:86). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, secara simultan terhadap variabel Y dengan  $\alpha$  sebesar 0,1 atau 10%. Rumus yang akan digunakan adalah:

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{1-R^2/(n-k)}$$

Dimana:

- F : pengujian secara simultan  
R<sup>2</sup> : koefisien determinasi  
k : banyaknya variabel  
n : banyaknya populasi dalam penelitian

Dengan keterangan:

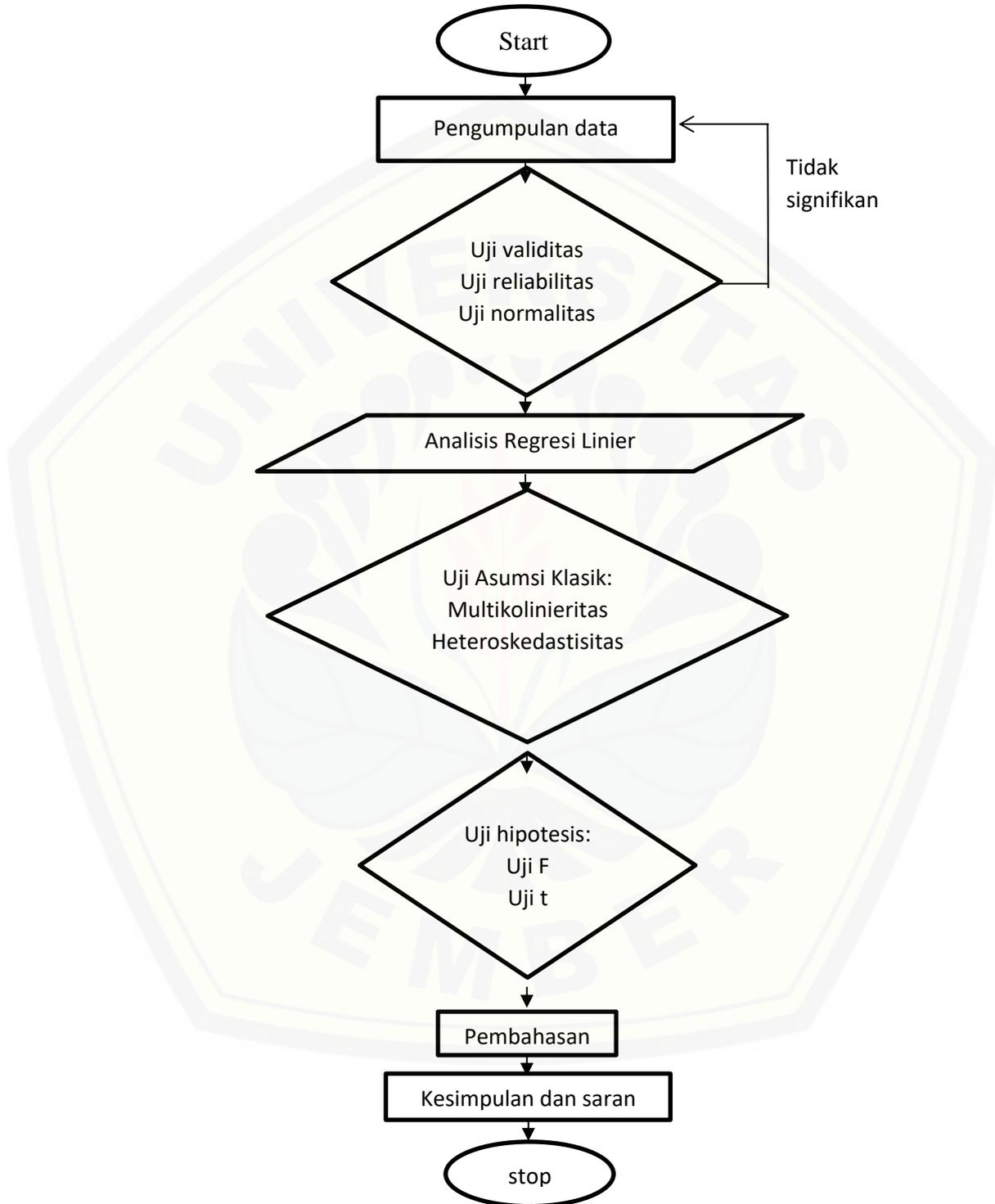
- H<sub>0</sub> : Iklim organisasi, disiplin kerja, dan etos kerja, tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.  
H<sub>a</sub> : Iklim organisasi, disiplin kerja, dan etos kerja, ada pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Apabila signifikansi hitung  $< \alpha$  atau nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,1 atau 10%) berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, jadi variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
2. Apabila signifikansi hitung  $> \alpha$  atau nilai signifikansi lebih besar dari nilai  $\alpha$  (0,1 atau 10%) berarti H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, jadi variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

### 3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Berikut adalah alur penelitian yang terdapat pada Gambar 3.1:



Gambar 3.1 Kerangka pemecahan masalah

Sumber: Data diolah 2016

Keterangan:

- a. *Start* merupakan tahap awal dalam penelitian terhadap masalah yang dihadapi.
- b. Pengumpulan data yaitu tahap untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian melalui wawancara, penyebaran kuesioner dan studi pustaka untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.
- c. Uji validitas yaitu untuk mengetahui validitas instrumen penyebaran kuesioner, uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui konsisten hasil skala pengukuran. Apabila hasil yang diuji dinyatakan tidak signifikan maka kembali pada tahap sebelumnya. Uji normalitas data yaitu untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak
- d. Analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan terikat
- e. Uji asumsi klasik yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.
- f. Uji hipotesis yaitu melakukan uji signifikansi untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- g. Pembahasan yaitu menjelaskan hasil dari penelitian sesuai dengan hasil uji t hipotesis sebelumnya.
- h. Kesimpulan dan saran yaitu menarik kesimpulan dari hasil penelitian pembahasan berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian.
- i. *Stop* yaitu akhir dari penelitian yang dilakukan.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Bertolak dari hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis pengaruh iklim organisasi, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Autocomp Indonesia maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Autocomp Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya iklim organisasi yang baik maka dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan
- b. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Autocomp Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.
- c. Etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Autocomp Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa apabila setiap masing-masing individu memiliki tingkat etos kerja yang tinggi maka hal ini dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan tersebut.
- d. Iklim Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Autocomp Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa setiap variabel secara keseluruhan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### 5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan berdasarkan analisis hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya terdapat beberapa saran yang akan menjadi pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya, antara lain:

- a. Berpedoman pada temuan empirik sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa iklim organisasi, disiplin kerja, dan etos kerja, serta kinerja karyawan pada PT. Jatim Autocomp Indonesia hendaknya pihak manajemen pada PT. Jatim Autocomp dapat mempertahankan dan meningkatkan keadaan yang sudah ada saat ini, sehingga dalam hal ini dapat dijadikan sebagai salah satu kekuatan perusahaan untuk meningkatkan kinerja, merangsang bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan agar dapat lebih produktif lagi. Dengan demikian diharapkan PT. Jatim Autocomp Indonesia dapat memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
1. Perusahaan lebih mengikut sertakan karyawan apabila terjadi suatu konflik di lingkungan perusahaan.
  2. Perusahaan harus lebih bisa untuk melakukan pendekatan terhadap karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan standar kerjanya
- b. Kepada para akademisi dan calon peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan objek yang sama dapat diharapkan untuk lebih bisa mendapatkan informasi mengenai perusahaan lebih banyak lagi agar dapat memberikan informasi lebih lengkap lagi. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa menggunakan vairabel independen lain, misalnya variabel stres kerja, budaya organisasi, motivasi, dan lainnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Amran (2009). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*, 4(2), 2397-2413.
- Bambang Wahyudi 2002, *Manajemen sumber Daya Manusia*, Penerbit Sulita Bandung.
- Boone, L.E. dan Kurtz, D.L. (2002). *Pengantar Bisnis, jilid 2*. Jakarta : Erlangga.
- Davis, Keith dan Newstrom, Jhon W. (2004). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi 7 Bahasa Indonesia, Jilid 1*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- DR.A.A. Prabu, Anwar. Mangkunegara, Msi. 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gouzali Saydam. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Gujarati, D. 2005. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga
- H. Hadari Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

- Hadari, Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: UGM Press, 2003.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kusnan, Ahmad, 2004. *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektifitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya*. Tesis. Univeritas Airlangga, Surabaya.
- Lussier, N, Robert. 2005. *Human Relations in Organization. Applications and Skill Building*. New York : Mc Graw Hill.
- Mankiw, N. Gregory. (2003). *Teori Makro Ekonomi, Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Mathis Robert L. dan Jackson Jhon H. 2006, *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Priyatno. 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisi Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media
- Rusyan, Tabrani, 1989. *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Karya.
- Siagian P, Sondang, (2005). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.

- Sinamo, Jansen. H. 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional : Navigator Anda Menuju Sukses*, Cetakan Kelima, Penerbit Institut Darma Mahardika, Jakarta.s
- Siregar, Ashadi. 2000. *Bagaimana Meliput Dan Menulis Untuk Media Massa*. Yogyakarta : Penyunting Rondang Pasaribu, Kanisius.
- Steers, Richard, M. 1980. *Efektivitas Organisasi*. Penterjemah Magdalena. Jakarta : Erlangga.
- Stinger, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect*. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall. New Jersey.
- Sudarmanto. 2009. *Bawang Merah*. Surakarta : Delta Media.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Veitzhal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuwono, dkk. 2004. *Balanced Scorecard: Menuju Organisasi Yang Berfokus Pada Strategi*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.

**LAMPIRAN 1**

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN ETOS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JATIM AUTOCOMP  
INDONESIA**

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan PT. JATIM AUTOCOMP INDONESIA

Gempol-Kab. Pasuruan

Ditempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyusun skripsi guna untuk memenuhi syarat menyelesaikan studi program S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember dan tugas akhir dalam meraih gelar sarjana (S1), saya memohon kesediaan saudara untuk menjawab pernyataan yang berhubungan dengan masalah yang saya teliti, saya akan merhasiakan semua identitas yang anda berikan sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah.

Atas bantuan dan kerjasama yang saudara berikan, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

**Kautsar Nurul I**

**120810201349**

- **PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

Adapun petunjuk pengisian angket adalah sebagai berikut:

1. Isilah identitas anda pada lembar yang tersedia.
2. Periksa kembali angket anda.
3. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri anda. Tidak ada jawaban yang dianggap salah, semua jawaban adalah benar.
4. Pilihlah salah satu (1) jawaban saja dari 5 pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda silang (X) pada kotak yang tersedia.

Keterangan:

- a. Sangat Setuju : (SS)
- b. Setuju : (S)
- c. Netral : (N)
- d. Tidak Setuju : (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju : (STS)

Contoh pengisian kuesioner:

| No. | Pernyataan                                  | Kategori penilaian |   |   |    |     |
|-----|---|--------------------|---|---|----|-----|
|     |   | SS                 | S | N | TS | STS |
| 1.  | Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja |                    | X |   |    |     |

5. Kuesioner ini akan dapat dipergunakan secara optimal apabila seluruh pertanyaan telah terjawab, karena itu harap diteliti kembali apakah semua pertanyaan telah anda jawab.

• **IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN;**

a. Nomor responden : ..... (diisi peneliti)

b. Nama : .....

*Beri tanda silang (x) pada jawaban anda dibawah ini*

c. Jenis kelamin : 1. Pria

2. Wanita

d. Umur : 1.  $\leq 20$  tahun

2. 21-30 tahun

3. 31-40 tahun

4. 41-50 tahun

5.  $\geq 51$  tahun

e. Masa kerja : 1. 1-5 tahun

2. 6-10 tahun

3. 11-15 tahun

4. 16-20 tahun

5.  $> 20$  tahun

f. Pendidikan terakhir : 1. SMA atau sederajat

2. D<sub>III</sub>

3. S<sub>1</sub>

4. S<sub>2</sub>

## KUESIONER

### 1. Variabel Iklim Organisasi (X1)

| No. | Pernyataan  | Kategori Penilaian |   |   |    |     |
|-----|---|--------------------|---|---|----|-----|
|     |   | SS                 | S | N | TS | STS |
| 1.  | Adanya komunikasi yang terbuka dilingkungan perusahaan.                                 |                    |   |   |    |     |
| 2.  | Dilingkungan perusahaan selalu ada pemecahan konflik dari setiap permasalahan yang ada. |                    |   |   |    |     |
| 3.  | Pengembangan karier di perusahaan apabila ada karyawan yang berprestasi.                |                    |   |   |    |     |
| 4.  | Perusahaan mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan.                       |                    |   |   |    |     |
| 5.  | Diperusahaan saya merasa bangga dengan tempat kerja dan jabatan pekerjaan saya.         |                    |   |   |    |     |
| 6.  | Perusahaan memberikan kompensasi yang adil bagi setiap karyawan.                        |                    |   |   |    |     |
| 7.  | Saya merasa aman selama bekerja dilingkungan perusahaan                                 |                    |   |   |    |     |
| 8.  | Perusahaan memberikan rasa aman terhadap kelangsungan pekerjaan saya.                   |                    |   |   |    |     |
| 9.  | Perusahaan memberikan perhatian terhadap kesehatan karyawan.                            |                    |   |   |    |     |

**2. Variabel Disiplin Kerja (X2)**

| No. | Pernyataan  | Kategori Penilaian |   |   |    |     |
|-----|---|--------------------|---|---|----|-----|
|     |   | SS                 | S | N | TS | STS |
| 1.  | Saya tidak pernah terlambat berangkat kerja dan selalu hadir tepat waktu.                     |                    |   |   |    |     |
| 2.  | Saya selalau mentaati peraturan yang ada diperusahaan.  |                    |   |   |    |     |
| 3.  | Saya selalau bekerja sesuai dengan standar kerja yang ada diprusahaan.                        |                    |   |   |    |     |
| 4.  | Saya selalu bekerja dengan penuh perhitungan, hati-hati, dan penuh perhitungan dalam bekerja. |                    |   |   |    |     |
| 5.  | Saya selalu bekerja sesuai dengan norma-norma dan bersikap sopan.                             |                    |   |   |    |     |

### 3. Variabel Etos Kerja (X3)

| No. | Pernyataan   | Kategori Penilaian |   |   |    |     |
|-----|--|--------------------|---|---|----|-----|
|     |  | SS                 | S | N | TS | STS |
| 1.  | Saya bekerja karena bekerja merupakan suatu rahmat.  |                    |   |   |    |     |
| 2.  | Saya bekerja karena bekerja merupakan suatu amanah yang harus dijalankan.  |                    |   |   |    |     |
| 3.  | Pekerjaan merupakan suatu panggilan sehingga harus bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.                         |                    |   |   |    |     |
| 4.  | Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.   |                    |   |   |    |     |
| 5.  | Kerja merupakan suatu ibadah yang harus dilakukan dengan penuh pengabdian dan kejujuran serta penuh kerendahan hati. |                    |   |   |    |     |
| 6.  | Kerja merupakan suatu seni sehingga harus dilakukan dengan penuh kreatif dan suka cita.                              |                    |   |   |    |     |
| 7.  | Saya bekerja karena itu merupakan suatu kehormatan.  |                    |   |   |    |     |

**4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| No. | Pernyataan  | Kategori Penilaian |   |   |    |     |
|-----|---|--------------------|---|---|----|-----|
|     |   | SS                 | S | N | TS | STS |
| 1.  | Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.     |                    |   |   |    |     |
| 2.  | Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi                        |                    |   |   |    |     |
| 3.  | Saya dapat melakukan pekerjaan dengan konsisten, akurat, benar, dan tepat.              |                    |   |   |    |     |
| 4.  | Saya masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang ada di dalam perusahaan. |                    |   |   |    |     |
| 5.  | Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.  |                    |   |   |    |     |
| 6.  | Saya bersedia menerima pendapat karyawan lain.  |                    |   |   |    |     |

## LAMPIRAN 2

## HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

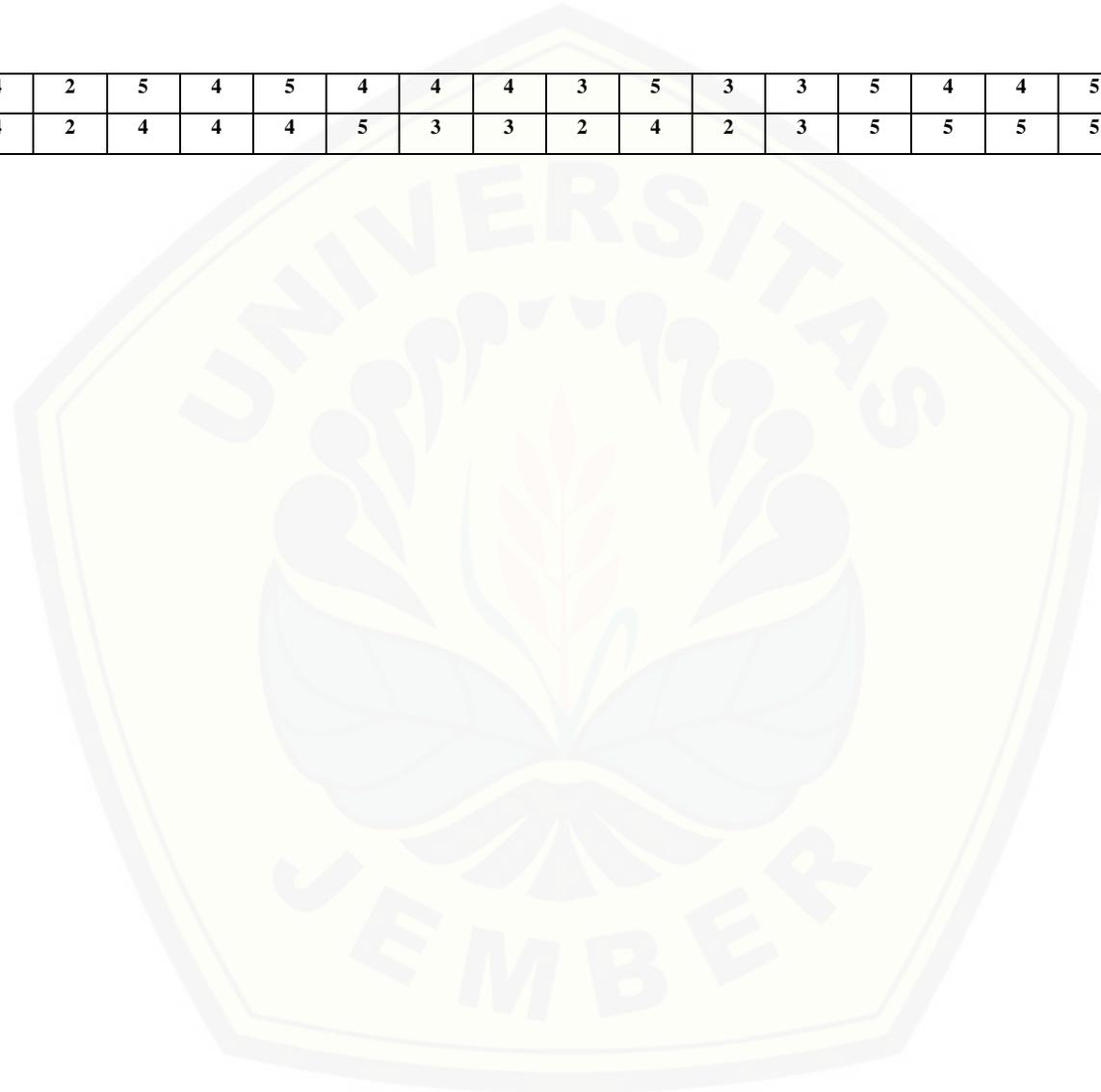
| No | Iklim Organisasi |      |      |      |      |      |      |      |      | Disiplin Kerja |      |      |      |      | Etos Kerja |      |      |      |      |      |      | Kinerja Karyawan |      |      |      |      |      |
|----|------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------------|------|------|------|------|------------|------|------|------|------|------|------|------------------|------|------|------|------|------|
|    | X1.1             | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X2.1           | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X3.1       | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | Y1.1             | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 |
| 1  | 4                | 5    | 4    | 5    | 3    | 5    | 5    | 4    | 3    | 3              | 3    | 4    | 5    | 3    | 4          | 3    | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 4                | 3    | 4    | 3    | 4    | 5    |
| 2  | 5                | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4              | 4    | 4    | 4    | 4    | 3          | 2    | 5    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3                | 2    | 5    | 4    | 3    | 3    |
| 3  | 5                | 4    | 5    | 5    | 3    | 5    | 4    | 5    | 3    | 4              | 4    | 4    | 4    | 4    | 3          | 1    | 4    | 3    | 4    | 3    | 5    | 3                | 1    | 4    | 3    | 4    | 3    |
| 4  | 4                | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 3    | 4    | 3    | 4              | 4    | 3    | 3    | 5    | 4          | 2    | 3    | 4    | 4    | 3    | 2    | 4                | 2    | 3    | 4    | 4    | 3    |
| 5  | 3                | 3    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 2    | 4              | 3    | 4    | 4    | 5    | 4          | 2    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4                | 2    | 3    | 4    | 3    | 4    |
| 6  | 4                | 3    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 1    | 3              | 4    | 4    | 4    | 4    | 4          | 3    | 3    | 4    | 5    | 3    | 4    | 4                | 3    | 3    | 4    | 5    | 3    |
| 7  | 3                | 3    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 2    | 3              | 4    | 3    | 3    | 3    | 3          | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 5    | 3                | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    |
| 8  | 4                | 2    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3              | 4    | 4    | 4    | 5    | 4          | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4                | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    |
| 9  | 3                | 1    | 3    | 3    | 4    | 4    | 5    | 3    | 3    | 4              | 3    | 3    | 3    | 4    | 4          | 3    | 4    | 5    | 4    | 4    | 2    | 4                | 3    | 4    | 5    | 4    | 4    |
| 10 | 2                | 2    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 3    | 3    | 3              | 3    | 4    | 3    | 3    | 3          | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3                | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    |
| 11 | 1                | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 2    | 4    | 4              | 4    | 3    | 2    | 5    | 4          | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4                | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    |
| 12 | 3                | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 1    | 4    | 3              | 4    | 2    | 1    | 4    | 4          | 5    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4                | 5    | 3    | 4    | 3    | 4    |
| 13 | 4                | 3    | 2    | 4    | 5    | 3    | 5    | 1    | 3    | 2              | 3    | 1    | 2    | 4    | 4          | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 14 | 3                | 4    | 1    | 4    | 5    | 4    | 4    | 2    | 4    | 1              | 4    | 3    | 3    | 4    | 5          | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 5                | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    |
| 15 | 4                | 5    | 3    | 5    | 5    | 4    | 4    | 3    | 5    | 2              | 5    | 4    | 2    | 4    | 4          | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4                | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    |
| 16 | 3                | 4    | 2    | 5    | 4    | 4    | 5    | 3    | 4    | 3              | 3    | 3    | 3    | 5    | 4          | 5    | 4    | 5    | 4    | 3    | 4    | 4                | 5    | 4    | 5    | 4    | 3    |
| 17 | 4                | 4    | 1    | 3    | 5    | 3    | 4    | 4    | 5    | 4              | 4    | 4    | 3    | 4    | 5          | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5                | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 18 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 19 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 21 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 25 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 26 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 27 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 32 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 33 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 34 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 35 | 2 | 3 | 3 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 36 | 1 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 38 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 40 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 41 | 5 | 3 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 42 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 43 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 |
| 45 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 46 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 47 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 48 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 |
| 49 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 3 |
| 50 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 52 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 53 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 54 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 56 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 57 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 58 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 59 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 60 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 61 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 62 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 63 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 64 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 65 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 66 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 67 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 68 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 69 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 70 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 72 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 73 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 74 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 75 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 76 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 77 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 78 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 79 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 80 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 81 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 82 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 83 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 84 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 85 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 86 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 87 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 88 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 89 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 90 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 91 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 92 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 93 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 94 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |



**LAMPIRAN 3****HASIL OUTPUT KARATERISTIK RESPONDEN****KARATERISTIK BERDASARKAN PENDIDIKAN**

| <b>PENDIDIKAN</b> | <b>JUMLAH</b> | <b>PRESENTASE</b> |
|-------------------|---------------|-------------------|
| <b>SMA</b>        | <b>37</b>     | <b>39,40%</b>     |
| <b>DIPLOMA</b>    | <b>35</b>     | <b>37,20%</b>     |
| <b>SARJANA</b>    | <b>22</b>     | <b>23,40%</b>     |
| <b>JUMLAH</b>     | <b>94</b>     | <b>100%</b>       |

**KARATERISTIK BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

| <b>JENIS KELAMIN</b> | <b>JUMLAH</b> | <b>PRESENTASE</b> |
|----------------------|---------------|-------------------|
| <b>LAKI-LAKI</b>     | <b>49</b>     | <b>52,10%</b>     |
| <b>PEREMPUAN</b>     | <b>45</b>     | <b>47,90%</b>     |
| <b>JUMLAH</b>        | <b>94</b>     | <b>100%</b>       |

**KARATERISTIK BERDASARKAN MASA KERJA**

| <b>MASA KERJA</b> | <b>JUMLAH</b> | <b>PRESENTASE</b> |
|-------------------|---------------|-------------------|
| <b>2-3 TAHUN</b>  | <b>24</b>     | <b>25,60%</b>     |
| <b>4-5 TAHUN</b>  | <b>70</b>     | <b>74,50%</b>     |
| <b>JUMLAH</b>     | <b>94</b>     | <b>100%</b>       |

**KARATERISTIK BERDASARKAN UMUR**

| <b>UMUR</b>             | <b>JUMLAH</b> | <b>PRESENTASE</b> |
|-------------------------|---------------|-------------------|
| <b>DIBAWAH 25 TAHUN</b> | <b>73</b>     | <b>77,60%</b>     |
| <b>DIATAS 25 TAHUN</b>  | <b>21</b>     | <b>22,40%</b>     |
| <b>JUMLAH</b>           | <b>94</b>     | <b>100%</b>       |

## LAMPIRAN 4

## HASIL OUTPUT DESKRIPSI VARIABEL

## Jawaban Responden Terhadap Variabel Iklim Organisasi

| Item      | Frekuensi |      |      |      |       |       |       |       |       |       | Total |
|-----------|-----------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|           | 1         | %    | 2    | %    | 3     | %     | 4     | %     | 5     | %     |       |
| x1.1      | 3         | 3,2  | 7    | 7,4  | 28    | 29,8  | 39    | 41,5  | 17    | 18,1  | 94    |
| x1.2      | 2         | 2,1  | 6    | 6,4  | 27    | 28,7  | 34    | 36,2  | 25    | 26,6  | 94    |
| x1.3      | 3         | 3,2  | 7    | 7,4  | 18    | 19,1  | 36    | 38,6  | 30    | 31,9  | 94    |
| x1.4      | 3         | 3,2  | 4    | 4,3  | 12    | 12,8  | 46    | 48,9  | 29    | 30,9  | 94    |
| x1.5      | 2         | 2,1  | 5    | 5,3  | 12    | 12,8  | 43    | 45,7  | 32    | 34    | 94    |
| x1.6      | 4         | 4,3  | 4    | 4,3  | 13    | 13,8  | 43    | 45,7  | 30    | 31,9  | 94    |
| x1.7      | 1         | 1,1  | 4    | 4,3  | 10    | 10,6  | 46    | 48,9  | 33    | 35,1  | 94    |
| x1.8      | 2         | 2,1  | 2    | 2,1  | 6     | 6,4   | 44    | 46,8  | 40    | 42,6  | 94    |
| x1.9      | 2         | 2,1  | 6    | 6,4  | 25    | 26,6  | 38    | 40,4  | 23    | 24,5  | 94    |
| Rata-rata | 2,44      | 2,60 | 5,00 | 5,32 | 16,78 | 17,84 | 41,00 | 43,63 | 28,78 | 30,62 | 94    |

## Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

| Item      | Frekuensi |      |      |      |       |       |       |       |       |       | Total |
|-----------|-----------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|           | 1         | %    | 2    | %    | 3     | %     | 4     | %     | 5     | %     |       |
| x2.1      | 1         | 1,1  | 2    | 2,1  | 21    | 22,3  | 41    | 43,6  | 29    | 30,9  | 94    |
| x2.2      | 2         | 2,1  | 3    | 3,2  | 14    | 14,9  | 44    | 46,8  | 31    | 33    | 94    |
| x2.3      | 1         | 1,1  | 2    | 2,1  | 16    | 17    | 55    | 58,5  | 20    | 21,3  | 94    |
| x2.4      | 1         | 1,1  | 3    | 3,2  | 19    | 20,2  | 45    | 47,9  | 26    | 27,7  | 94    |
| x2.5      | 2         | 2,1  | 4    | 4,3  | 11    | 11,7  | 41    | 43,6  | 36    | 38,3  | 94    |
| Rata-rata | 1,40      | 1,50 | 2,80 | 2,98 | 16,20 | 17,22 | 45,20 | 48,08 | 28,40 | 30,24 | 94    |

## Jawaban Responden Terhadap Variabel Etos Kerja

| Item      | Frekuensi |      |      |      |       |       |       |       |       |       | Total |
|-----------|-----------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|           | 1         | %    | 2    | %    | 3     | %     | 4     | %     | 5     | %     |       |
| x3.1      | 1         | 1,1  | 3    | 3,2  | 20    | 21,3  | 40    | 42,6  | 30    | 31,9  | 94    |
| x3.2      | 1         | 1,1  | 4    | 4,3  | 13    | 13,8  | 43    | 45,7  | 33    | 35,1  | 94    |
| x3.3      | 1         | 1,1  | 1    | 1,1  | 23    | 24,5  | 49    | 52,1  | 20    | 21,3  | 94    |
| x3.4      | 2         | 2,1  | 4    | 4,3  | 19    | 20,2  | 46    | 48,9  | 18    | 19,1  | 94    |
| x3.5      | 1         | 1,1  | 3    | 3,2  | 25    | 26,6  | 47    | 50    | 18    | 19,1  | 94    |
| x3.6      | 0         | 0    | 1    | 1,1  | 23    | 24,5  | 54    | 57,4  | 16    | 17    | 94    |
| x3.7      | 0         | 0    | 5    | 5,3  | 17    | 18,1  | 47    | 50    | 25    | 26,6  | 94    |
| Rata-rata | 0,86      | 0,93 | 3,00 | 3,21 | 20,00 | 21,29 | 46,57 | 49,53 | 22,86 | 24,30 | 94    |

## Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

| Item      | Frekuensi |      |      |      |       |       |       |       |       |       | Total |
|-----------|-----------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|           | 1         | %    | 2    | %    | 3     | %     | 4     | %     | 5     | %     |       |
| y.1       | 1         | 1,1  | 3    | 3,2  | 21    | 22,3  | 41    | 43,6  | 28    | 29,8  | 94    |
| y.2       | 1         | 1,1  | 3    | 3,2  | 11    | 11,7  | 44    | 46,8  | 35    | 37,2  | 94    |
| y.3       | 1         | 1,1  | 1    | 1,1  | 20    | 21,3  | 52    | 55,3  | 20    | 21,3  | 94    |
| y.4       | 2         | 2,1  | 4    | 4,3  | 20    | 21,3  | 46    | 48,9  | 22    | 23,4  | 94    |
| y.5       | 1         | 1,1  | 3    | 3,2  | 25    | 26,6  | 47    | 50    | 18    | 19,1  | 94    |
| y.6       | 0         | 0    | 1    | 1,1  | 23    | 24,5  | 54    | 57,4  | 16    | 17    | 94    |
| Rata-rata | 1,00      | 1,08 | 2,50 | 2,68 | 20,00 | 21,28 | 47,33 | 50,33 | 23,17 | 24,63 | 94    |



|          |                     |        |        |        |        |        |       |        |        |        |        |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|
| X1.5     | Pearson Correlation | .064   | -.083  | -.137  | -.060  | 1      | .126  | .318** | -.096  | .153   | .365** |
|          | Sig. (2-tailed)     | .538   | .424   | .187   | .564   |        | .225  | .002   | .359   | .140   | .000   |
|          | N                   | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94    | 94     | 94     | 94     | 94     |
| X1.6     | Pearson Correlation | -.132  | -.039  | -.044  | -.101  | .126   | 1     | -.020  | .136   | -.107  | .252*  |
|          | Sig. (2-tailed)     | .203   | .706   | .672   | .334   | .225   |       | .846   | .191   | .305   | .014   |
|          | N                   | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94    | 94     | 94     | 94     | 94     |
| X1.7     | Pearson Correlation | .044   | .046   | -.141  | .147   | .318** | -.020 | 1      | -.107  | .206*  | .406** |
|          | Sig. (2-tailed)     | .675   | .660   | .175   | .157   | .002   | .846  |        | .306   | .046   | .000   |
|          | N                   | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94    | 94     | 94     | 94     | 94     |
| X1.8     | Pearson Correlation | .114   | .144   | .328** | .094   | -.096  | .136  | -.107  | 1      | -.092  | .432** |
|          | Sig. (2-tailed)     | .273   | .165   | .001   | .367   | .359   | .191  | .306   |        | .379   | .000   |
|          | N                   | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94    | 94     | 94     | 94     | 94     |
| X1.9     | Pearson Correlation | -.095  | .122   | -.068  | -.094  | .153   | -.107 | .206*  | -.092  | 1      | .297** |
|          | Sig. (2-tailed)     | .363   | .240   | .516   | .366   | .140   | .305  | .046   | .379   |        | .004   |
|          | N                   | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94    | 94     | 94     | 94     | 94     |
| X1.Total | Pearson Correlation | .403** | .470** | .345** | .452** | .365** | .252* | .406** | .432** | .297** | 1      |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .001   | .000   | .000   | .014  | .000   | .000   | .004   |        |
|          | N                   | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94    | 94     | 94     | 94     | 94     |

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

X2

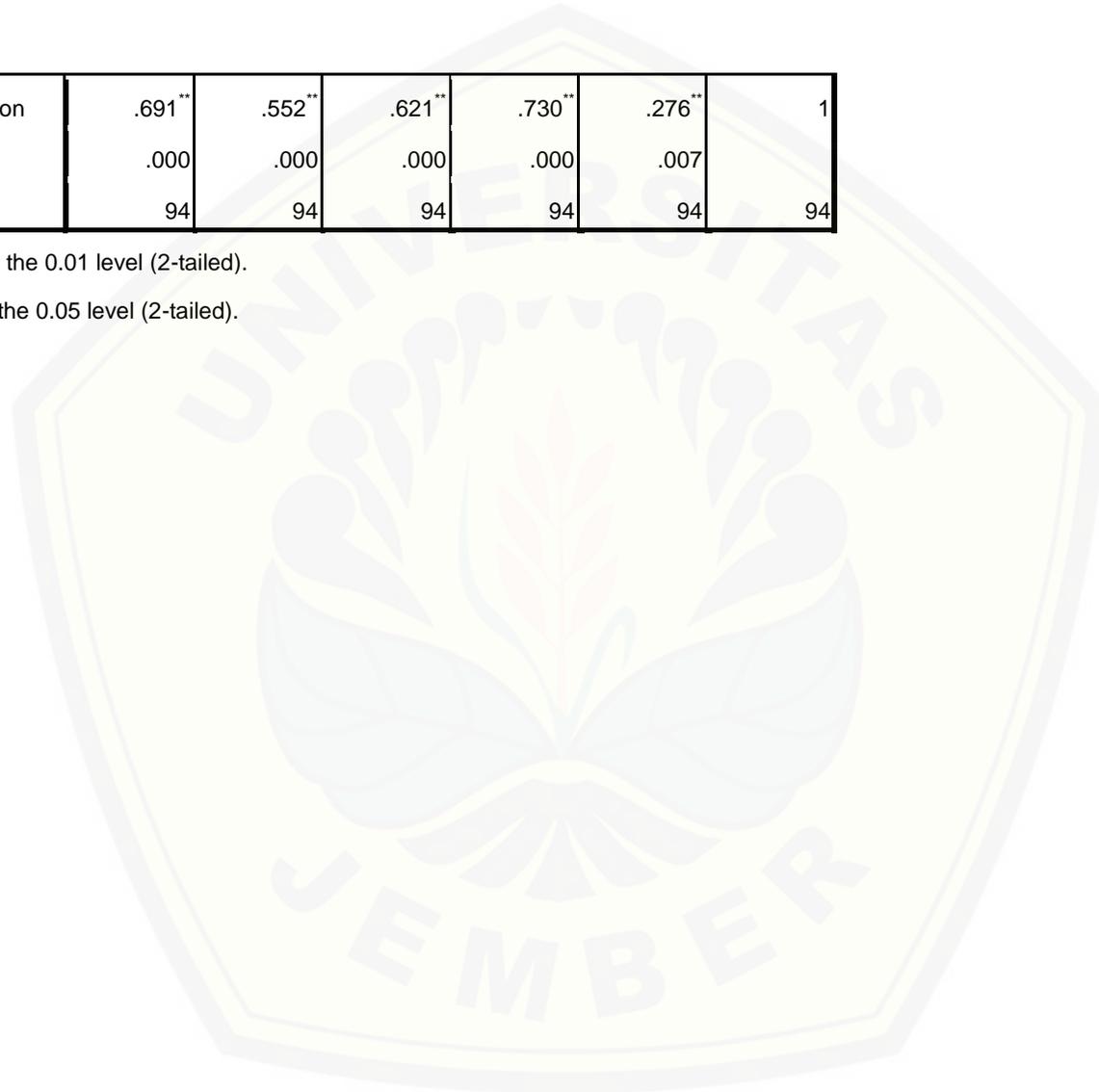
Correlations

|      |                     | X2.1   | X2.2   | X2.3   | X2.4   | X2.5  | X2.Total |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|-------|----------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1      | .381** | .253*  | .482** | -.125 | .691**   |
|      | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .014   | .000   | .231  | .000     |
|      | N                   | 94     | 94     | 94     | 94     | 94    | 94       |
| X2.2 | Pearson Correlation | .381** | 1      | .130   | .229*  | -.189 | .552**   |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .213   | .026   | .068  | .000     |
|      | N                   | 94     | 94     | 94     | 94     | 94    | 94       |
| X2.3 | Pearson Correlation | .253*  | .130   | 1      | .439** | .052  | .621**   |
|      | Sig. (2-tailed)     | .014   | .213   |        | .000   | .621  | .000     |
|      | N                   | 94     | 94     | 94     | 94     | 94    | 94       |
| X2.4 | Pearson Correlation | .482** | .229*  | .439** | 1      | -.024 | .730**   |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   | .026   | .000   |        | .816  | .000     |
|      | N                   | 94     | 94     | 94     | 94     | 94    | 94       |
| X2.5 | Pearson Correlation | -.125  | -.189  | .052   | -.024  | 1     | .276**   |
|      | Sig. (2-tailed)     | .231   | .068   | .621   | .816   |       | .007     |
|      | N                   | 94     | 94     | 94     | 94     | 94    | 94       |

|          |                     |        |        |        |        |        |    |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| X2.Total | Pearson Correlation | .691** | .552** | .621** | .730** | .276** | 1  |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .007   |    |
|          | N                   | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94 |

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

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





|          |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X3.6     | Pearson Correlation | -.071  | .089   | -.037  | .143   | .344** | 1      | .172   | .470** |
|          | Sig. (2-tailed)     | .494   | .391   | .726   | .169   | .001   |        | .097   | .000   |
|          | N                   | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     |
| X3.7     | Pearson Correlation | -.015  | -.058  | -.020  | -.047  | .141   | .172   | 1      | .360** |
|          | Sig. (2-tailed)     | .888   | .580   | .848   | .652   | .177   | .097   |        | .000   |
|          | N                   | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     |
| X3.Total | Pearson Correlation | .265** | .484** | .375** | .565** | .629** | .470** | .360** | 1      |
|          | Sig. (2-tailed)     | .010   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|          | N                   | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     |

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

Y

Correlations

|      |                     | Y1.1  | Y1.2  | Y1.3  | Y1.4   | Y1.5   | Y1.6   | Y.total |
|------|---------------------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|---------|
| Y1.1 | Pearson Correlation | 1     | -.055 | .130  | -.101  | -.127  | -.096  | .273**  |
|      | Sig. (2-tailed)     |       | .600  | .212  | .335   | .221   | .359   | .008    |
|      | N                   | 94    | 94    | 94    | 94     | 94     | 94     | 94      |
| Y1.2 | Pearson Correlation | -.055 | 1     | .236* | .244*  | .184   | .143   | .589**  |
|      | Sig. (2-tailed)     | .600  |       | .022  | .018   | .076   | .171   | .000    |
|      | N                   | 94    | 94    | 94    | 94     | 94     | 94     | 94      |
| Y1.3 | Pearson Correlation | .130  | .236* | 1     | -.042  | .003   | -.010  | .421**  |
|      | Sig. (2-tailed)     | .212  | .022  |       | .687   | .980   | .923   | .000    |
|      | N                   | 94    | 94    | 94    | 94     | 94     | 94     | 94      |
| Y1.4 | Pearson Correlation | -.101 | .244* | -.042 | 1      | .562** | .104   | .621**  |
|      | Sig. (2-tailed)     | .335  | .018  | .687  |        | .000   | .316   | .000    |
|      | N                   | 94    | 94    | 94    | 94     | 94     | 94     | 94      |
| Y1.5 | Pearson Correlation | -.127 | .184  | .003  | .562** | 1      | .324** | .651**  |
|      | Sig. (2-tailed)     | .221  | .076  | .980  | .000   |        | .001   | .000    |
|      | N                   | 94    | 94    | 94    | 94     | 94     | 94     | 94      |

|         |                     |        |        |        |        |        |        |        |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y1.6    | Pearson Correlation | -.096  | .143   | -.010  | .104   | .324** | 1      | .437** |
|         | Sig. (2-tailed)     | .359   | .171   | .923   | .316   | .001   |        | .000   |
|         | N                   | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     |
| Y.total | Pearson Correlation | .273** | .589** | .421** | .621** | .651** | .437** | 1      |
|         | Sig. (2-tailed)     | .008   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|         | N                   | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     |

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

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

## LAMPIRAN 6

## HASIL UJI RELIABILITAS

X1

## Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .617             | 10         |

X2

## Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .712             | 6          |

X3

## Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .654             | 8          |

Y

## Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .680             | 7          |

## LAMPIRAN 7

## HASIL UJI NORMALITAS DATA

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                 |                | X1.Total | X2.Total | X3.Total | Y.total |
|---------------------------------|----------------|----------|----------|----------|---------|
| N                               |                | 94       | 94       | 94       | 94      |
| Normal Parameters <sup>a</sup>  | Mean           | 35.4894  | 20.1277  | 27.6277  | 23.6915 |
|                                 | Std. Deviation | 3.23205  | 2.41961  | 2.56940  | 2.42313 |
| Most Extreme Differences        | Absolute       | .132     | .149     | .140     | .125    |
|                                 | Positive       | .075     | .085     | .077     | .087    |
|                                 | Negative       | -.132    | -.149    | -.140    | -.125   |
| Kolmogorov-Smirnov Z            |                | 1.284    | 1.446    | 1.353    | 1.213   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)          |                | .274     | .230     | .151     | .145    |
| a. Test distribution is Normal. |                |          |          |          |         |
|                                 |                |          |          |          |         |

**LAMPIRAN 8**

**HASIL UJI ANALISI REGRESI LINER BERGANDA DAN MULTIKOLINEARITAS**

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

| Model | Variables Entered                               | Variables Removed | Method  |
|-------|---|-------------------|---------|
| 1     | X3.Total,<br>X1.Total,<br>X2.Total <sup>a</sup> |                   | . Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y.total

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

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .953 <sup>a</sup> | .908     | .905              | .74771                     |

a. Predictors: (Constant), X3.Total, X1.Total, X2.Total

b. Dependent Variable: Y.total

ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 495.737        | 3  | 165.246     | 295.573 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 50.316         | 90 | .559        |         |                   |
|       | Total      | 546.053        | 93 |             |         |                   |

a. Predictors: (Constant), X3.Total, X1.Total, X2.Total

b. Dependent Variable: Y.total

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | .006                        | 1.365      |                           | .005   | .996 |                         |       |
|       | X1.Total   | .065                        | .025       | .086                      | 2.594  | .011 | .930                    | 1.075 |
|       | X2.Total   | .059                        | .034       | .059                      | 1.750  | .003 | .910                    | 1.099 |
|       | X3.Total   | .898                        | .031       | .952                      | 29.349 | .000 | .973                    | 1.028 |

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

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig.   | Collinearity Statistics |       |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|--------|-------------------------|-------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |        | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)                  | .006       | 1.365                     |      | .005   | .996                    |       |
|       | X1.Total                    | .065       | .025                      | .086 | 2.594  | .011                    | 1.075 |
|       | X2.Total                    | .059       | .034                      | .059 | 1.750  | .003                    | 1.099 |
|       | X3.Total                    | .898       | .031                      | .952 | 29.349 | .000                    | 1.028 |

a. Dependent Variable: Y.total

## LAMPIRAN 9

## HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

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

| Model | Variables Entered                               | Variables Removed | Method  |
|-------|---|-------------------|---------|
| 1     | X3.Total,<br>X1.Total,<br>X2.Total <sup>a</sup> |                   | . Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABRES

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .182 <sup>a</sup> | .033     | .001              | .41445                     |

a. Predictors: (Constant), X3.Total, X1.Total, X2.Total

b. Dependent Variable: ABRES

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

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | .530           | 3  | .177        | 1.028 | .384 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 15.459         | 90 | .172        |       |                   |
|       | Total      | 15.989         | 93 |             |       |                   |

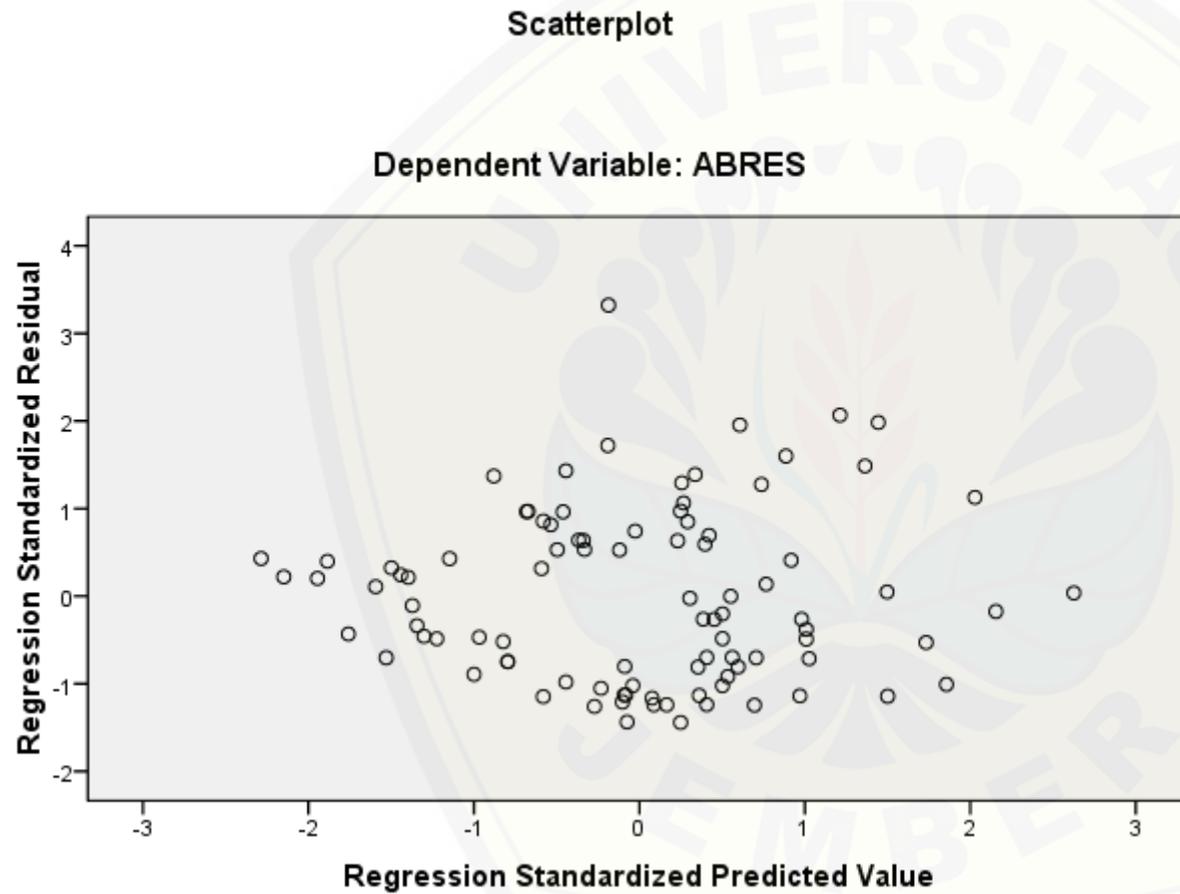
a. Predictors: (Constant), X3.Total, X1.Total, X2.Total

b. Dependent Variable: ABRES

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

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 1.399                       | .757       |                           | 1.848  | .068 |
|       | X1.Total   | -.021                       | .014       | -.161                     | -1.501 | .137 |
|       | X2.Total   | .015                        | .019       | .087                      | .798   | .427 |
|       | X3.Total   | -.013                       | .017       | -.081                     | -.766  | .445 |

a. Dependent Variable: ABRES



## LAMPIRAN 10

TABEL T

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

| df \ Pr | 0.25    | 0.10    | 0.05    | 0.025   | 0.01    | 0.005   | 0.001   |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|         | 0.50    | 0.20    | 0.10    | 0.050   | 0.02    | 0.010   | 0.002   |
| 81      | 0.67753 | 1.29209 | 1.66388 | 1.98969 | 2.37327 | 2.63790 | 3.19392 |
| 82      | 0.67749 | 1.29196 | 1.66365 | 1.98932 | 2.37269 | 2.63712 | 3.19262 |
| 83      | 0.67746 | 1.29183 | 1.66342 | 1.98896 | 2.37212 | 2.63637 | 3.19135 |
| 84      | 0.67742 | 1.29171 | 1.66320 | 1.98861 | 2.37156 | 2.63563 | 3.19011 |
| 85      | 0.67739 | 1.29159 | 1.66298 | 1.98827 | 2.37102 | 2.63491 | 3.18890 |
| 86      | 0.67735 | 1.29147 | 1.66277 | 1.98793 | 2.37049 | 2.63421 | 3.18772 |
| 87      | 0.67732 | 1.29136 | 1.66256 | 1.98761 | 2.36998 | 2.63353 | 3.18657 |
| 88      | 0.67729 | 1.29125 | 1.66235 | 1.98729 | 2.36947 | 2.63286 | 3.18544 |
| 89      | 0.67726 | 1.29114 | 1.66216 | 1.98698 | 2.36898 | 2.63220 | 3.18434 |
| 90      | 0.67723 | 1.29103 | 1.66196 | 1.98667 | 2.36850 | 2.63157 | 3.18327 |
| 91      | 0.67720 | 1.29092 | 1.66177 | 1.98638 | 2.36803 | 2.63094 | 3.18222 |
| 92      | 0.67717 | 1.29082 | 1.66159 | 1.98609 | 2.36757 | 2.63033 | 3.18119 |
| 93      | 0.67714 | 1.29072 | 1.66140 | 1.98580 | 2.36712 | 2.62973 | 3.18019 |
| 94      | 0.67711 | 1.29062 | 1.66123 | 1.98552 | 2.36667 | 2.62915 | 3.17921 |
| 95      | 0.67708 | 1.29053 | 1.66105 | 1.98525 | 2.36624 | 2.62858 | 3.17825 |
| 96      | 0.67705 | 1.29043 | 1.66088 | 1.98498 | 2.36582 | 2.62802 | 3.17731 |
| 97      | 0.67703 | 1.29034 | 1.66071 | 1.98472 | 2.36541 | 2.62747 | 3.17639 |
| 98      | 0.67700 | 1.29025 | 1.66055 | 1.98447 | 2.36500 | 2.62693 | 3.17549 |
| 99      | 0.67698 | 1.29016 | 1.66039 | 1.98422 | 2.36461 | 2.62641 | 3.17460 |
| 100     | 0.67695 | 1.29007 | 1.66023 | 1.98397 | 2.36422 | 2.62589 | 3.17374 |
| 101     | 0.67693 | 1.28999 | 1.66008 | 1.98373 | 2.36384 | 2.62539 | 3.17289 |
| 102     | 0.67690 | 1.28991 | 1.65993 | 1.98350 | 2.36346 | 2.62489 | 3.17206 |
| 103     | 0.67688 | 1.28982 | 1.65978 | 1.98326 | 2.36310 | 2.62441 | 3.17125 |
| 104     | 0.67686 | 1.28974 | 1.65964 | 1.98304 | 2.36274 | 2.62393 | 3.17045 |
| 105     | 0.67683 | 1.28967 | 1.65950 | 1.98282 | 2.36239 | 2.62347 | 3.16967 |
| 106     | 0.67681 | 1.28959 | 1.65936 | 1.98260 | 2.36204 | 2.62301 | 3.16890 |
| 107     | 0.67679 | 1.28951 | 1.65922 | 1.98238 | 2.36170 | 2.62256 | 3.16815 |
| 108     | 0.67677 | 1.28944 | 1.65909 | 1.98217 | 2.36137 | 2.62212 | 3.16741 |
| 109     | 0.67675 | 1.28937 | 1.65895 | 1.98197 | 2.36105 | 2.62169 | 3.16669 |
| 110     | 0.67673 | 1.28930 | 1.65882 | 1.98177 | 2.36073 | 2.62126 | 3.16598 |
| 111     | 0.67671 | 1.28922 | 1.65870 | 1.98157 | 2.36041 | 2.62085 | 3.16528 |
| 112     | 0.67669 | 1.28916 | 1.65857 | 1.98137 | 2.36010 | 2.62044 | 3.16460 |
| 113     | 0.67667 | 1.28909 | 1.65845 | 1.98118 | 2.35980 | 2.62004 | 3.16392 |
| 114     | 0.67665 | 1.28902 | 1.65833 | 1.98099 | 2.35950 | 2.61964 | 3.16326 |
| 115     | 0.67663 | 1.28896 | 1.65821 | 1.98081 | 2.35921 | 2.61926 | 3.16262 |
| 116     | 0.67661 | 1.28889 | 1.65810 | 1.98063 | 2.35892 | 2.61888 | 3.16198 |
| 117     | 0.67659 | 1.28883 | 1.65798 | 1.98045 | 2.35864 | 2.61850 | 3.16135 |
| 118     | 0.67657 | 1.28877 | 1.65787 | 1.98027 | 2.35837 | 2.61814 | 3.16074 |
| 119     | 0.67656 | 1.28871 | 1.65776 | 1.98010 | 2.35809 | 2.61778 | 3.16013 |
| 120     | 0.67654 | 1.28865 | 1.65765 | 1.97993 | 2.35782 | 2.61742 | 3.15954 |

## LAMPIRAN 11

TABEL R

| 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  |
| 51         | 0.2284                                   | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52         | 0.2262                                   | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53         | 0.2241                                   | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54         | 0.2221                                   | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55         | 0.2201                                   | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56         | 0.2181                                   | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| 57         | 0.2162                                   | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58         | 0.2144                                   | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59         | 0.2126                                   | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| 60         | 0.2108                                   | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61         | 0.2091                                   | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62         | 0.2075                                   | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63         | 0.2058                                   | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64         | 0.2042                                   | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65         | 0.2027                                   | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66         | 0.2012                                   | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67         | 0.1997                                   | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68         | 0.1982                                   | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69         | 0.1968                                   | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70         | 0.1954                                   | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| 71         | 0.1940                                   | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72         | 0.1927                                   | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73         | 0.1914                                   | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| 74         | 0.1901                                   | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| 75         | 0.1888                                   | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| 76         | 0.1876                                   | 0.2227 | 0.2630 | 0.2900 | 0.3655 |
| 77         | 0.1864                                   | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |
| 78         | 0.1852                                   | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |
| 79         | 0.1841                                   | 0.2185 | 0.2581 | 0.2847 | 0.3589 |
| 80         | 0.1829                                   | 0.2172 | 0.2565 | 0.2830 | 0.3568 |
| 81         | 0.1818                                   | 0.2159 | 0.2550 | 0.2813 | 0.3547 |
| 82         | 0.1807                                   | 0.2146 | 0.2535 | 0.2796 | 0.3527 |
| 83         | 0.1796                                   | 0.2133 | 0.2520 | 0.2780 | 0.3507 |

|     |        |        |        |        |        |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 84  | 0.1786 | 0.2120 | 0.2505 | 0.2764 | 0.3487 |
| 85  | 0.1775 | 0.2108 | 0.2491 | 0.2748 | 0.3468 |
| 86  | 0.1765 | 0.2096 | 0.2477 | 0.2732 | 0.3449 |
| 87  | 0.1755 | 0.2084 | 0.2463 | 0.2717 | 0.3430 |
| 88  | 0.1745 | 0.2072 | 0.2449 | 0.2702 | 0.3412 |
| 89  | 0.1735 | 0.2061 | 0.2435 | 0.2687 | 0.3393 |
| 90  | 0.1726 | 0.2050 | 0.2422 | 0.2673 | 0.3375 |
| 91  | 0.1716 | 0.2039 | 0.2409 | 0.2659 | 0.3358 |
| 92  | 0.1707 | 0.2028 | 0.2396 | 0.2645 | 0.3341 |
| 93  | 0.1698 | 0.2017 | 0.2384 | 0.2631 | 0.3323 |
| 94  | 0.1689 | 0.2006 | 0.2371 | 0.2617 | 0.3307 |
| 95  | 0.1680 | 0.1996 | 0.2359 | 0.2604 | 0.3290 |
| 96  | 0.1671 | 0.1986 | 0.2347 | 0.2591 | 0.3274 |
| 97  | 0.1663 | 0.1975 | 0.2335 | 0.2578 | 0.3258 |
| 98  | 0.1654 | 0.1966 | 0.2324 | 0.2565 | 0.3242 |
| 99  | 0.1646 | 0.1956 | 0.2312 | 0.2552 | 0.3226 |
| 100 | 0.1638 | 0.1946 | 0.2301 | 0.2540 | 0.3211 |