

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV PAGODA JAYA
KOTA - JAMBI**



PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
(S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

OLEH

Nama : Alexander Leo Tjandrawira
NIM : 1900861201023
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI
JAMBI
TAHUN 2022**

TANDA PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Progm Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh :

Nama : Alexander Leo Tjandrawira
NIM : 1900861201023
Program Studi : Ekonomi Manajemen
Judul : Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Pagoda Jaya Kota Jambi

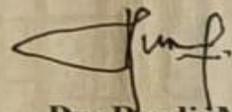
Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku dalam penulisan skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang selanjutnya layak dilaksanakan sidang skripsi.

Jambi, 30 Maret 2023

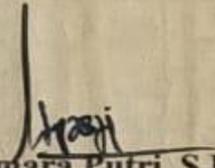
Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


Anisah, SE, MM


Drs Rasdi, MM

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Hana Tamara Putri, S.E., M.M.

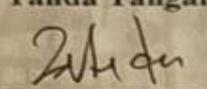
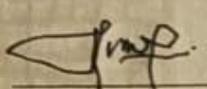
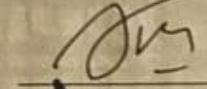
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan, Tim Penguji Skripsi Fakultas

Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Kamis
Tanggal : 30 Maret 2023
Pukul : 08.00-10.00
Tempat : Via Zoom Meeting (Online)

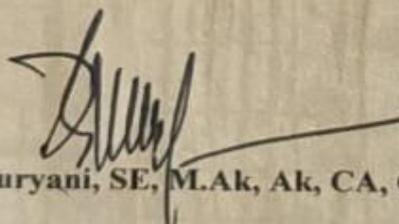
PANITIA PENGUJI

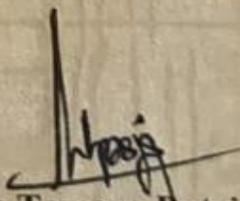
Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1. Sakinah AS, S.E., M.M.	Ketua	
2. Drs. Rasdi, MM	Sekretaris	
3. Ubaidillah, SE, MM	Penguji Utama	
4. Dr. Sudirman, S.E., M.E.I	Anggota	

Disahkan oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program Studi
Universitas Batanghari


Dr. HJ. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA, CMA


Hana Tamara Putri, S.E., M.M.

TANDA PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Progm Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh :

Nama : Alexander Leo Tjandrawira
NIM : 1900861201023
Program Studi : Ekonomi Manajemen
Judul : Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Pagoda Jaya Kota Jambi

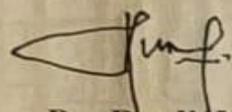
Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku dalam penulisan skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang selanjutnya layak dilaksanakan sidang skripsi.

Jambi, 30 Maret 2023

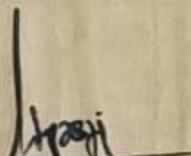
Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


Anisah, SE, MM


Drs Rasdi, MM

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Hana Tamara Putri, S.E., M.M.

ABSTRAK

ALEXANDER LEO TJANDRAWIRA / 1900861201023 / FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN / PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV PAGODA JAYA KOTA JAMBI / PEMBIMBING I ANISAH, SE, MM, PEMBIMBING II DRS RASDI, MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana pelaksanaan budaya kerja dan kinerja karyawan CV Pagoda Jaya Kota Jambi. Dan menganalisis bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sensus. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, uji hipotesis, korelasi, koefisien determinasi dan uji t.

Objek penelitian ini adalah karyawan pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi. CV Pagoda Jaya Kota Jambi merupakan anak perusahaan yang bergerak di bidang distributor tisu. Bidang usaha yang digeluti oleh perusahaan ini adalah distribusi produk.

Analisis pada penelitian responden pada skor budaya kerja dimana indikator mempromosikan misi organisasi dan motivasi lebih tinggi sedangkan pada variabel disiplin kerja dimana indikator skor variabel bekerja dengan baik adalah skor 258. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh. Model persamaan regresi sederhana adalah $Y = 4,997 + 0,549 X$. Hasil uji t adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulannya, pada budaya kerja dan kinerja karyawan CV Pagoda Jaya Kota Jambi dalam kondisi baik. Sehingga budaya kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi. Saran yang dapat diberikan adalah perlu ditelaah untuk peningkatan agresivitas karyawan agar dapat meningkatkan hasil kerja karyawan, meningkatkan keterampilan karyawan, dan bagi peneliti selanjutnya yang mempunyai kesamaan dengan variabel yang diteliti perlu menambahkan variabel-variabel independen lainnya, misalkan motivasi, insentif atau kompensasi dan sebagainya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah swt karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

“PENGARUH KERJA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV PAGODA JAYA KOTA- JAMBI”

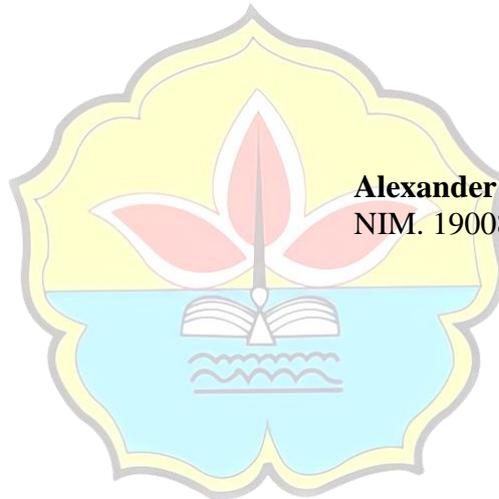
Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, saran, bimbingan dan saran. Penulis juga mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr Herri, SE, MBA selaku Pj Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr Hj Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, S.E., M.M. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Anisah, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I yang berkenan dengan sabar dan ikhlas memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Drs Rasdi, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan masukan dan saran selama proses penyusunan skripsi.
6. Pimpinan dan karyawan perusahaan yang telah banyak membantu selama penelitian di CV Pagoda Jaya.
7. Seluruh staff pengajar (Dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu kepada saya selama masa perkuliahan, semoga ilmu yang diberikan dapat saya amalkan dan dapat berguna bagi dunia dan akhirat.
8. Kepada kedua orang tua saya yang telah memberi saya dukungan selama perkuliahan.

9. Para staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah banyak membantu penulis selama menuntut ilmu di lingkungan FakultasEkonomiUniversitas Batanghari Jambi.

Penulis pun menyadari bahwa penulis tidak terlepas dari kekurangan dan keterbatasan. Begitupun dalam penyusunan skripsi, dengan kerendahan hati penulis menantikan adanya masukan, baik berupa saran maupun kritik yang dapat bersifat membangun guna penyusunan laporan-laporan yang akan datang.

Jambi, 30 Maret 2023
Penulis,



Alexander Leo Tjandrawira
NIM. 1900861201023

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	10
1.3 Rumusan Masalah	11
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka	13
2.1.1 Konsep Manajemen.....	13
2.1.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.3 Budaya Kerja	16
2.1.3.1 Konsep Budaya Organisasi	16
2.1.3.2.Peran dan Fungsi Budaya Kerja	18
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja	21
2.1.3.4 Indikator Budaya Kerja	22
2.1.4 Kinerja	26
2.1.4.1 Konsep Kinerja	26
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	30
2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan	31
2.1.5 Hubungan Antar Variabel Penelitian	35

2.1.6 Penelitian Terdahulu	36
2.1.7 Kerangka Pemikiran.....	37
2.1.4 Hipotesis Penelitian	39
2.2 Metode Penelitian.....	39
2.2.1 Jenis Data dan Sumber Data	40
2.2.2 Metode Pengumpulan Data	40
2.2.3 Metode Penarikan Sampel	41
2.2.4 Metode Analisis Data.....	42
2.2.5 Alat Analisis	42
2.2.6 Operasional Variabel.....	46

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1 Sejarah Singkat CV Pagoda Jaya Kota Jambi.....	49
3.2 Visi, Misi.....	51
3.3 Struktur Organisasi... ..	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	54
4.1.1 Karakteristik Responden	54
4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	54
4.1.1.2 Usia Responden	55
4.1.1.3 Pendidikan Responden	57
4.1.1.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
4.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian.....	59
4.1.2.1 Variabel Budaya Kerja	59
4.1.2.2 Variabel Kinerja Karyawan	62
4.1.3 Analisis Data	65
4.1.3.1 Uji Kualitas Data	65
4.1.3.2 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	68
4.1.3.3 Uji Hipotesis	69
4.1.3.4 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	70
4.2 Pembahasan.....	72
4.2.1 Pelaksanaan Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan Pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi	72
4.2.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 78
5.2 Saran..... 79

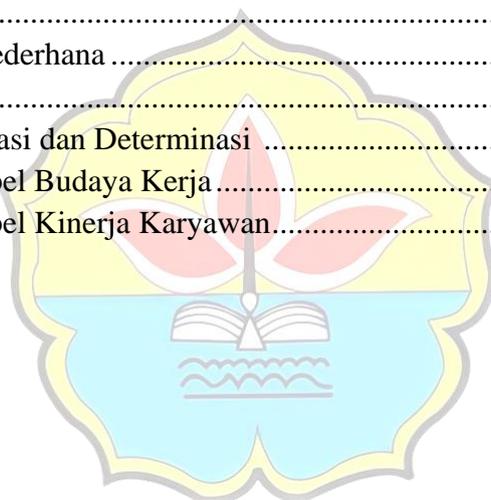
DAFTAR PUSTAKA.....81

LAMPIRAN.....84



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan CV Pagoda Jaya Kota-Jambi Tahun 2018-2022	6
Tabel 1.2 Target dan Realisasi Penjualan Produk	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 2.2 Bagan Kerangka Pemikiran	38
Tabel 2.3 Operasional Variabel	47
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	55
Tabel 4.2 Usia Responden	56
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	57
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Kerja	58
Tabel 4.5 Jawaban Responden Pada Variabel Budaya Kerja	59
Tabel 4.6 Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan	63
Tabel 4.7 Uji Validasi	66
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.9 Regresi Linear Sederhana	68
Tabel 4.10 Uji Statistik t	70
Tabel 4.11 Koefisien Korelasi dan Determinasi	71
Tabel 4.12 Indikator Variabel Budaya Kerja	74
Tabel 4.13 Indikator Variabel Kinerja Karyawan	75



DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran43
Gambar 3.1 Struktur Organisasi52



DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

1. Kuesioner Penelitian	84
2. Jawaban Responden	88
3. Data Jawaban Responden MSI	91
4. Output SPSS.....	94
5. Tabel Distribusi t.....	96



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia usaha secara global saat, mengalami kemajuan yang sangat pesat. Dimana setiap negara dituntut untuk mengikuti kemajuan teknologi yang tiada batas antar negara satu dengan dengan negara lainnya. Hal ini berdampak juga dengan perkembangan kebutuhan tenaga kerja yang mendukung terhadap roda perekonomian suatu negara. Dimana tenaga kerja merupakan asset suatu organisasi yang dijadikan sumber daya pendorong untuk mewujudkan kepentingan-kepentingan perusahaan dan pencapaian tujuan dari suatu perusahaan

Sumber daya manusia merupakan modal dasar pada suatu organisasi, baik organisasi non - profit maupun organisasi yang berafiliasi profit. Untuk menuju pencapai dari tujuan atau target yang telah direncanakan organisasi, maka tenaga kerja merupakan unsur terpenting dalam merealisasikan tujuan dari organisasi. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Organisasi perlu melakukan persiapan dari kualitas sumber daya manusia yang terencana dan menjadikan proritas dalam pengelolaan organisasi.

Menyadari akan semakin pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusia perlu diperhatikan. Karena

kunci sukses organisasi bukan hanya terbentuk pada tersedianya modal yang cukup dan keunggulan saja, tapi lebih dari itu sangat tergantung pada sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sangat berkaitan dengan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen pada organisasi tersebut. Pelaksanaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia mempunyai arti penting. Hal ini terjadi karena setiap orang sebagai sumber daya manusia ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan. Adanya penilaian kinerja yang baik, dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Dengan kata lain adanya penilaian kinerja erat kaitannya dengan pengembangan karir karyawan (Sedarmayanti, 2015:24).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu karyawan sebaiknya diperlakukan sebagai *partner* kerja dan bukan sebagai pekerja semata.

Untuk mendapatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para karyawan, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target organisasi. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap karyawan, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Organisasi sendiri juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif.

Berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut sehingga terbentuk suatu budaya disiplin. Aturan atau norma tersebut biasanya diikuti oleh sanksi yang diberikan apabila adanya pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

Melalui mekanisme pengaturan kinerja karyawan akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya. Oleh karena itu perlu ditunjang oleh budaya yang baik di dalam suatu organisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang sudah direncanakan oleh organisasi.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya kerja. Budaya kerja mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya kerja mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat didalamnya.

Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku serta menyebabkan para karyawan memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Budaya kerja juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas suatu organisasi. Budaya kerja juga berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) di suatu organisasi. Budaya

kerja dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Semakin kuat budaya kerja, semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama dengan organisasi. Sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya kerja dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam rangka membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang hendak dicapai.

CV Pagoda Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor beberapa merek produk tisu. Dimana produk merek tisu yang di distribusikan kepada pengecer antara lain ; paseo, jolly, nice, livi dan toply. Sejalan dengan perkembangan penduduk di provinsi Jambi maka permintaan akan produk tersebut terus meningkat. Karenanya maka CV Pagoda Jaya harus menambah karyawannya agar dapat memenuhi permintaan dari masyarakat dari provinsi Jambi. CV Pagoda Jaya berdomisili di Jl. Lingkar Timur Jambi Selatan, Kota-Jambi. Dimana lokasi ini mempunyai akses yang mudah untuk lintasan dari barang yang harus didistribusikan. Berikut pada tabel 1.1 yang gambaran jumlah karyawan pada PT Pagoda Jaya selama 5 (lima) tahun terakhir.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan CV Pagoda Jaya Kota- Jambi
Periode 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Perkembangan (%)
2018	43	-
2019	40	(6,9)
2020	32	(20)
2021	35	9,4
2022	38	8,6
Rata-rata		(1,8)

Sumber : CV Pagoda Jaya Kota, 2023

Sejalan dengan perkembangan kebutuhan atas pelayanan masyarakat, maka jumlah karyawan yang bekerja CV Pagoda Jaya Kota di Jambi terus bertambah. Hal ini tergambar di tabel 1.1, jumlah karyawan CV Pagoda Jaya Kota menunjukkan fluktuasi selama tahun 2018-2022 Dimana rata-rata perkembangan karyawan menurun selama 5 tahun sebesar 1,8%. Dengan penurunan karyawan CV Pagoda Jaya Kota, maka diharapkan masih dapat memberikan peningkatan terhadap permintaan produk yang terus meningkat dari konsumen dari CV Pagoda Jaya Kota. Banyaknya karyawan ini diharapkan dapat memberikan peningkatan yang dibutuhkan oleh konsumen. Dan secara langsung dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan yang telah direncanakan oleh perusahaan. Berikut budaya kerja yang dapat terlihat dari implementasinya dari data ordinal rekapitulasi survey awal terhadap pernyataan dari responden yang ada.

Menurut Robbins dalam Rivai (2015:229) Dimana semakin tinggi budaya kerja karyawan suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang dihasilkan. maka budaya kerja mempengaruhi kinerja dari karyawan suatu perusahaan. Dimana budaya kerja merupakan ciri atau khas

dari individu yang membedakan dengan organisasi lainnya. Ini juga dapat dilihat dari rekapitulasi survey awal tentang budaya kerja pada CV Pagoda Jaya. Berikut adalah budaya kerja yang dapat di lihat dari CV Pagoda Jaya yakni :

1. Melakukan absensi jam masuk terhadap seluruh karyawan.
2. Sebelum memulai kegiatan para salesman melakukan meeting.
3. Setelah jam pulang dilakukan juga absensi terhadap seluruh karyawan.

Dari budaya kerja pada CV Pagoda Jaya bahwa suatu sistem yang bernuansa keyakinan dari karyawan yang mengandung nilai-nilai luhur dan norma yang teladan. Budaya kerja dikembangkan dalam suatu perusahaan tersebut dapat dijadikan pedoman bagi karyawan perusahaan dalam menghadapi masalah baik internal maupun eksternal. Budaya kerja dapat dijadikan pengendali dan menjadi arah dalam membentuk sikap serta perilaku manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Dan diharapkan budaya kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap karyawan perusahaan dalam pencapaian rencana kerja yang telah direncanakan serta tujuan perusahaan.

Pada CV Pagoda Jaya implementasi dari budaya kerja karyawan dapat terlihat dari kesungguhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan oleh pimpinan. Dimana pada tahap penyelesaian pekerjaan harus sesuai dengan rencana yang sudah dijadwalkan oleh perusahaan. Misalkan tentang pendistribusi barang, pengepakan atau packing barang dan lain-lain.

Untuk lebih terarahnya dalam menilik budaya kerja pada CV Pagoda Jaya, maka dapat diberi gambaran pada survey awal yang dilakukan peneliti.

Berikut kinerja karyawan pada CV Pagoda Jaya yang diukur dari target penjualan produk dari perusahaan selama 5 tahun, yang di implementasikan dengan realisasi dari target perusahaan yang di sudah direncanakan. Dimana target penjualan pada CV Pagoda Jaya berdasarkan keseluruhan produknya yakni produk tisu jolly, produk tisu nice, produk tisu paseo, produk tisu livid dan produk tisu toplu. Adapun target dan realisasi penjualan selama lima (5) tahun terakhir yakni sebagai berikut :

Tabel 1.2
Target dan Realisasi Penjualan Produk
(Dalam Dus)

No	Produk	2018		2019		2020		2021		2022	
		Target	Realisasi								
1	Paseo	50.000	60.000	50.000	55.000	60.000	54.000	60.000	52.000	60.000	55.000
2	Jolly	60.000	55.000	60.000	50.000	60.000	50.000	70.000	55.000	75.000	62.000
3	Nice	65.000	60.000	65.000	60.000	75.000	68.000	75.000	58.000	75.000	65.000
4	Livid	65.000	60.000	65.000	55.000	70.000	60.000	75.000	60.000	75.000	60.000
5	Toply	50.000	40.000	50.000	40.000	50.000	45.000	50.000	40.000	60.000	45.000

Sumber : CV Pagoda Jaya, 2022

Pada tabel 1.2 target dan realisasi dari penjualan produk CV Pagoda Jaya terlihat berfluktusi dimana target dan realisasi intervalnya tidak tinggi. Bila ditilik dari keseluruhan bahwa rata-rata realisasi penjualan produk dari CV Pagoda Jaya mempunyai kecenderungan berfluktuasi setiap dari produk yang ditawarkan. Dimana ini dapat merupakan salah satu implementasi dari kinerja yang dicapai oleh karyawan secara keseluruhan selama lima (5) tahun terakhir. Simamora (2017:157) mengatakan bahwa standar kinerja pekerjaan mempunyai dua fungsi, yaitu : menjadi tujuan atau sasaran upaya karyawan, artinya setelah standard terpenuhi, karyawan akan merasakan adanya pencapaian dan penyelesaian. Kemudian fungsi yang kedua ialah standard kinerja pekerjaan merupakan kriteria pengukuran keberhasilan sebuah pekerjaan.

Pada penelitian terdahulu Salam (2017) berpendapat bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi mempunyai hubungan yang lemah. Dilain pihak Lathifah (2018) berpendapat bahwa budaya kerja berengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mempunyai hubungan yang kuat. Dari peneliti terdahulu terdapat fenomena-fenomena yang saling bertolak belakang. Oleh karena itu peneliti bermaksud ingin meneliti agar lebih fokus dan komprehensif dan disamping itu juga, ingin melihat penyebab dari ketidak optimalan pencapaian kinerja karyawan pada CV Pagoda Jaya. Maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul sebagai berikut : **"Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. jumlah karyawan CV Pagoda Jaya Kota Jambi selama lima (5) tahun terakhir cenderung menurun dengan rata-rata sebesar 1,8%
2. Rata – rata realisasi penjualan dari produk tisu pada CV Pagoda Jaya sebesar 95 %
3. Persediaan tisu di CV Pagoda Jaya tergantung pada penyuplai dan kelancaran angkutan



1.3 Rumusan Masalah

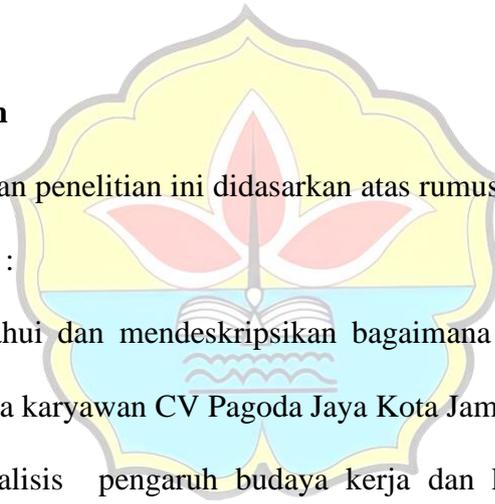
Rumusan masalah merupakan menyimpulkan yang terjadi penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi (Sugiyono,2016:50). Dari uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka rumusan masalah yang ada adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan budaya kerja dan kinerja karyawan CV Pagoda Jaya Kota Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh budaya kerja dan kinerja karyawan CV Pagoda Jaya Kota Jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini didasarkan atas rumusan masalah yang telah dikemukakan, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana pelaksanaan budaya kerja dan kinerja karyawan CV Pagoda Jaya Kota Jambi
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan kinerja karyawan CV Pagoda Jaya Kota Jambi ?

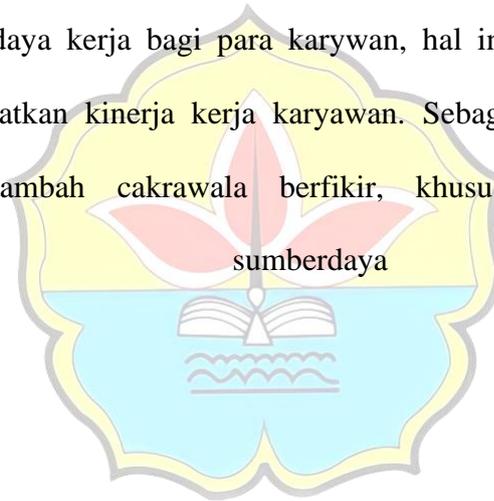


1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Akademis, Sebagai wacana membuka wawasan dalam ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumberdaya manusia umumnya, khususnya pada fungsi manajerial manajemen sumberdaya manusia. Diharapkan hasil penelitian ini dapat sebagai bahan referensi pada penelitian yang sama dalam objek dan variabel yang sama.

1.5.2 Manfaat Praktis, Sebagai bahan masukan bagi pihak instansi tentang pentingnya budaya kerja bagi para karyawan, hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan. Sebagai bahan bacaan dan referensi menambah cakrawala berfikir, khususnya dibidang ilmu manajemen sumberdaya manusia.



B A B II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Konsep Manajemen

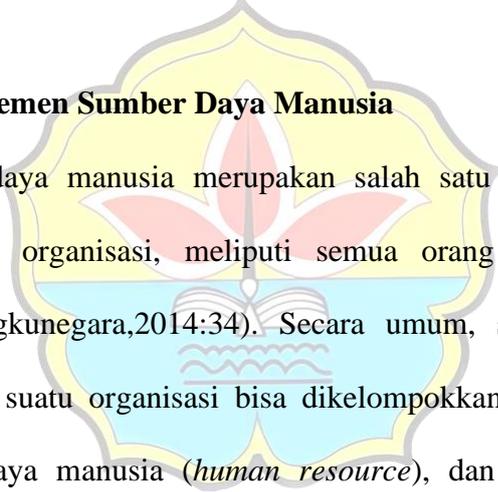
Menurut Hasibuan (2015:12) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Pengertian manajemen menurut Handoko (2015:8) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan Nitisemito (2016:10) mengartikan suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan planning, organizing, actuating dan controlling sehingga dapat memaksimalkan pencapaian tujuan .

Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Sunyoto (2013:22) proses dan fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

- 1 Perencanaa meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

- 2 Pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.
- 3 Pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.
- 4 Pengawasan adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2.1.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia



Sumber daya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Mangkunegara,2014:34). Secara umum, sumber-daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumberdaya manusia (*human resource*), dan sumberdaya non-manusia (*non-human resources*). Yang termasuk dalam kelompok sumberdaya non-manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain. Manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumberdaya manusia disebut manajemen sumberdaya manusia.

Pada umumnya, kegiatan-kegiatan di bidang sumberdaya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan. Dari sisi pekerjaan, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas analisis pekerjaan dan

evaluasi pekerja. Sedangkan dari sisi pekerja, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Handoko,(2015:15) mengemukakan bahwa : Manajemen sumberdaya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi Manajemen sumberdaya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumberdaya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumberdaya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Adapun definisi manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Alwi (2014 : 6) adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, struktural dan tehnik-tehnik personel. Handoko (2015:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Sutrisno (2015:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Selanjutnya pengertian yang sama dikemukakan Simamora (2017 : 4) bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

2.1.3 Budaya Kerja

2.1.3.1 Konsep Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu nilai-nilai yang dipercayai sehingga menjadi karakteristik yang diberikan anggota kepada suatu organisasi. (Robbins, 2012:130) Budaya kerja merupakan lingkungan internal suatu organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada dalam organisasi tersebut sehingga budaya kerja sebagai pemersatu budaya-budaya yang ada pada diri individu untuk menciptakan tindakan yang dapat diterima dalam organisasi. Budaya kerja berarti suatu sistem nilai yang unik, keyakinan, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Budaya dapat menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan (Gibson, 2016:41).

Menurut Fathoni (2016:146) bahwa budaya kerja merupakan gambaran perspektif dari budaya dalam organisasi. Sedangkan menurut Umar (2013:112), budaya kerja adalah suatu pola dari dasar asumsi untuk

bertindak, menentukan, atau mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasinya dari luar dan mengintegrasikan ke dalam organisasi. Di mana karyawan dapat bekerja dengan tenang serta teliti, serta juga bermanfaat bagi karyawan baru sebagai dasar koreksi atas persepsi mereka, pikiran, dan perasaan dalam hubungan mengatasi persoalan. (Tampubolon,2014:188).

Pengertian budaya kerja sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar, yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problem-probel kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan baik (Muchlas,2015:531). Mangkunegara (2014:211) menyimpulkan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Tujuan keberadaan budaya suatu organisasi adalah melengkapi para anggota dengan rasa (identitas) organisasi dan menimbulkan komitmen terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi (Kasali,2016:285). Budaya kerja terdiri atas dua lapisan. lapisan pertama adalah lapisan yang umumnya mudah dilihat dan sering dianggap mewakili budaya perusahaan secara menyeluruh. Lapisan pertama ini disebut Visible Artifacts. Lapisan yang dapat dilihat secara kasatmata ini terdiri dari cara orang berperilaku, berbicara, berdandan, serta simbol-simbol seperti logo

perusahaan, lambang merek, slogan, ritual, figur dan bahasa serta cerita-cerita yang sering dibicarakan oleh para anggota. Lapisan kedua yang lebih dalam itulah yang sesungguhnya disebut budaya. Ini terdiri atas nilai-nilai pokok, filosofi, asumsi, kepercayaan, sejarah korporat, dan proses berpikir dalam organisasi. (Kasali,2016: 286).

2.1.3.2 Peran dan Fungsi Budaya kerja

Di dalam suatu organisasi peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan tampaknya semakin penting. Budaya kerja dapat tercermin diantaranya dari sistem yang meliputi besar kecilnya kesempatan berinovasi dan berkreasi bagi karyawan, pembentukan tim kerja, kepemimpinan yang transparan dan tidak terlalu birokratis. Karakteristik tersebut yang dipersepsi oleh karyawan sebagai budaya kerja, diharapkan dapat berfungsi dalam memberikan kepuasan kerja dan kinerja yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2012:138) peran atau fungsi budaya di dalam suatu organisasi adalah:

1. Budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.

4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Sedangkan menurut Chatab (2017:226), budaya kerja dapat berfungsi sebagai:

1. Identitas, yang merupakan ciri atau karakter organisasi;
2. Pengikat/pemersatu (*social cohesion*), seperti orang berbahasa Sunda yang bergaul dengan orang Sunda, atau orang dengan hobi olahraga yang sama;
3. Sumber (*sources*), misalnya inspirasi;
4. Sumber penggerak dan pola perilaku.

Ada beberapa macam budaya kerja yang memiliki pengaruh besar dalam keberlangsungan budaya kerja itu sendiri, antara lain :
(Mondy,2014:244)

1. Budaya kerja Karismatik.

Budaya yang dipengaruhi oleh kepribadian petinggiya seperti manager atau direktur. Dalam budaya kerja karismatik ada penekanan berlebihan pada individualisme. Ini dikarenakan pihak petinggi memiliki kebutuhan untuk dilihat dan di akui oleh perusahaan lain.

2. Budaya kerja Paranoid

Budaya ini berkaitan dengan kepribadian yang mudah mencurigai. Para petinggi biasanya memiliki ketidakpercayaan pada bawahannya sehingga dia berperilaku sangat hati-hati dan mudah curiga. Akibatnya para anggota menjadi sangat hati-hati juga sehingga mereka tidak mudah membagi informasi dengan yang lainnya karena mereka takut jika dirinyalah yang akan rugi.

3. Budaya kerja yang Dipolitikkan

Dalam budaya ini tidak ada arah yang jelas. Pimpinan puncak tidak tegas. Karena tidak adanya kepemimpinan yang tegas membuat para 2 manager pada tingkatan yang lebih rendah berusaha untuk mempengaruhi arah dari perusahaan. Seiring terdapat individu-individu atau koalisi-koalisi yang bersaing untuk mendapatkan kekuasaan karena tidak adanya kepemimpinan.

4. Budaya kerja Menghindar

Budaya ini mengarah pada budaya menghindari. Ini dikarenakan munculnya kecenderungan depresi yang timbul dari perasaan ketidakmampuan dan ketergantungan pada orang lain. Ciri organisasi yang menganut budaya ini ialah bahwa koalisi dominan berusaha untuk menghindari perubahan. Bisa dikatakan mereka pasif dan tidak memiliki tujuan. Perubahan dianggap dapat mengancam nilai-nilai organisasi dan struktur kekuasaan.

5. Budaya kerja Birokratik

Budaya ini merupakan hasil dari kepribadian kompulsif. Mereka yang memiliki kepribadian ini berperilaku sangat cermat, teliti dan memfokuskan pada detail-detail yang sangat spesifik. Pada budaya birokratik, perhatiannya lebih terarah pada bagian mana tampaknya daripada bagaimana kerjanya. Para manager lebih memperhatikan aturan untuk bekerja, bukan pada tujuan dari aturan tersebut.

2.1.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Budaya kerja

Robbins dan Judge (2015:211) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya kerja, yaitu. Adapun faktor – faktor tersebut sebagai berikut :

1. *Observed Behavioral Regularities* (Keteraturan perilaku yang Diamati), yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
2. (Norma), yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan. Norma – norma membentuk berbagai ide menyangkut apa yang para anggota harus lakukan dan rasakan, bagaimana perilaku ini harus diatur, dan sanksi apa yang harus diterapkan ketika perilaku yang terjadi tidak sesuai dengan kebanyakan.
3. *Dominant values* (Nilai Dominan), yakni adanya nilai - nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang

kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.

4. *Philosophy* (Filosofi), yakni adanya kebijakan - kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan. Keadaan yang amat penting
5. *Rules* (Aturan), yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi. Aturan – aturan yang berisi petunjuk mengenai pelaksanaan tugas – tugas dalam organisasi.
6. *Organization climate* (Iklim Organisasi), yakni perasaan keseluruhan yang tergambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

2.1.3.4 Indikator Budaya Kerja

Indikator mempunyai pengertian yaitu suatu batas yang mengisolir keberadaan suatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan tetapi kerap kali hanya memberikan petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai suatu pendugaan. Menurut Edison (2016:131) bahwa indikator budaya kerja diuraikan sebagai berikut :

1. Kesadaran diri. Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
 - a. Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.
 - b. Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
 - c. Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.
2. Keagresifan. Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta menajarnya dengan antusias.
 - a. Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.
 - b. Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.
3. Kepribadian. Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
 - a. Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.
 - b. Anggota kelompok saling membantu.
 - c. Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.

4. Performa. Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
 - a. Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - b. Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.
 - c. Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.
5. Orientasi tim. Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.
 - a. Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan.
 - b. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.

Sedangkan menurut Robbins (2012:133) indikator dari budaya kerja adalah sebagai berikut :

1. *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan risiko)

Suatu tingkatan di mana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko. a. Melakukan inovasi dan gagasan baru. b. Diberi kebebasan dalam bertindak.

2. *Attention to Detail* (perhatian pada hal detail)

Di mana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian pada hal detail. a. Mensosialisasikan visi dan misi organisasi. b. Menyampaikan tujuan perusahaan dengan jelas. c. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.

3. *Outcome Orientation* (Orientasi pada Manfaat)

Di mana manajemen fokus pada hasil atau manfaat dari pada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut. a. Arahan yang jelas mengenai pekerjaan. b. Fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan.

4. *People Orientation* (Orientasi pada Orang)

Di mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi. a. Insentif bila pekerjaan mencapai target.

5. *Team Orientation* (Orientasi pada Tim)

Di mana aktivitas kerja diorganisasi berdasarkan tim dari pada individual yakni : Terjalin komunikasi dengan rekan kerja.

6. *Aggressiveness* (Agresivitas)

Di mana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif dari pada easygoing yakni : Menyelesaikan pekerjaan secara agresif dan kompetitif

7. *Stability* (Stabilitas)

Di mana aktivitas organisasi menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan yakni : Menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan

Menurut Umar (2013:112), indikator yang dapat mempengaruhi budaya kerja adalah sebagai berikut :

1. Perilaku pemimpin

Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para karyawan.

2. Mengedepankan misi perusahaan

Jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.

3. Proses pembelajaran.

Pembelajaran karyawan harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para karyawan membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.

4. Motivasi

5. Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Konsep Kinerja

Menurut Simamora (2017:88), kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas – tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut Mondy (2018:110), kinerja merupakan

proses berorientasi dimana para karyawan diarahkan untuk memaksimalkan produktivitasnya. Menurut Rivai,(2015:68) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Suatu kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila terdapat suatu sistem formal yang dapat digunakan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu (Dessler,2015:135). Sistem formal untuk mengevaluasi kinerja individu tersebut disebut penilaian kinerja. Menurut Sedarmayanti (2012:142) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Menurut Gomes (2012:112), kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber - sumber tertentu yang digunakan (*input*).

Menurut Rivai (2015:73), penilaian kinerja dapat efektif apabila instrumen penilaian kinerja memenuhi syarat-syarat berikut ini :

1. *Reliability*, yaitu ukuran kinerja harus konsisten. Mungkin yang paling penting adalah konsistensi suatu ukuran kinerja. Jika ada dua penilai mengevaluasi pekerja yang sama, mereka perlu menyimpulkan hasil serupa menyangkut hasil mutu pekerja.

2. *Relevance*, yaitu ukuran kinerja harus dihubungkan dengan output riil dari suatu kegiatan yang secara logika itu mungkin.
3. *Sensitivity*, yaitu beberapa ukuran harus mampu mencerminkan perbedaan antara penampilan nilai tinggi dan rendah. Penampilan tersebut harus dapat membedakan dengan teliti tentang perbedaan kinerja.
4. *Practicality*, yaitu kriteria harus dapat diukur, dan kekurangan pengumpulan data tidak terlalu mengganggu atau tidak in-efisien.

Selain itu, Simamora (2017:105) mengatakan bahwa standar kinerja pekerjaan mempunyai dua fungsi, yaitu : menjadi tujuan atau sasaran upaya karyawan, artinya setelah standard terpenuhi, karyawan akan merasakan adanya pencapaian dan penyelesaian. Kemudian fungsi yang kedua ialah standard kinerja pekerjaan merupakan kriteria pengukuran keberhasilan sebuah pekerjaan. Kinerja hendaknya mengandung dua komponen penting yaitu kompetensi yang berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerjanya, dan produktivitas kompetensi tersebut di atas dapat diterjemahkan ke dalam tindakan atau kegiatan – kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja (*outcome*) (Dharma,2012:112).

Berdasarkan definisi tersebut, menyimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, kinerja juga merupakan

kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan dianggap penting, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama – sama, sehingga dapat dijadikan sebagai acuan (Effendi,2017:113). Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan juga dapat dilihat dari bagaimana mereka melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan, serta seberapa baik keahlian mereka dalam mengoperasikan alat – alat pendukung kinerja. Simanjuntak (2011:11) menyebutkan kinerja setiap orang dipengaruhi banyak faktor yang digolongkan pada 3 kelompok, yaitu :

1. Kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

2. Dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.

3. Dukungan manajemen

Kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

2.1.4.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Sutrisno (2011:151) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Untuk mendorong kinerja, terutama kinerja baik yang kontinu menurut Kaswan (2012:190) penting bagi pimpinan untuk melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menyediakan jumlah *reward* yang benar-benar dihargai karyawan.
2. Pada waktu yang tepat
3. Dengan cara yang *fair* (adil) dan tulus.

Menurut Mangkunegara (2015:145), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor Individu.

Secara Psikologis, individu yang normal ialah individu yang memiliki integritas yang tinggi antra psikis dan fisik makan individu tersebut mmiliki konsentrasi diri yang baik. Kosentrasi yang baik ini merupakan modal utama mengelola dan mendaya gunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Mathias dkk (2011:215), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu antara lain :

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan orang lain

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Sastrohadiwiryono (2011:235) memberikan uraian terhadap unsur-unsur yang harus dinilai dalam memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan, yaitu :

1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksudkan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan

pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdian. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tak tertulis.

5. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan seluruh hierarki dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2012:144) menyatakan bahwa indikator kinerja meliputi beberapa aspek yaitu:

1. Kualitas Kerja (*Quality Of Work*)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

2. Inisiatif (*Initiative*)

Adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

3. Ketepatan waktu (*Propteness*)

Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya. Ketepatan waktu menunjukkan efektivitas penggunaan alokasi waktu yang tersedia.

4. Kemampuan (*Capability*)

Menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.

5. Komunikasi (*Communication*)

Menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota organisasi.

Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.

Hasibuan (2012:95) mengemukakan bahwa “Aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab. Sedangkan Umar dalam Mangkunegara (2015:181) membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut, “Mutu pekerjaan, kejujuran

karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja.”

2.1.5 Hubungan Antar Variabel Penelitian

a. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya kerja adalah suatu nilai-nilai yang dipercayai sehingga menjadi karakteristik yang diberikan anggota kepada suatu organisasi.(Robbins,2012:130). Dimana Budaya kerja meliputi lingkungan internal suatu organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada dalam organisasi tersebut. Sehingga budaya kerja sebagai pemersatu budaya-budaya yang ada pada diri individu untuk menciptakan tindakan yang dapat diterima dalam organisasi dan mampu meningkatkan hasil kerja yang dilaksanakan. Budaya kerja juga merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi yang mampu menjadi karakter anggota tersebut. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Menurut Umar (2013:112), budaya kerja merupakan pola dari dasar asumsi untuk bertindak, menentukan atau mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasinya dari luar dan mengintegrasikan ke dalam organisasi. Giani (2017), berpendapat budaya kerja membawa dampak keterpengaruhan terhadap kinerja karyawan. Apabila budaya kerja tinggi maka akan membawa peningkatan yang signifikan terhadap

kinerja karyawan. Ini didukung oleh Robbins, (2012:284) budaya kerja berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi,

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat merupakan landasan untuk sebagai resistor pada penelitian ini. Dimana penelitian terdahulu menggambarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh terdahulu dan penelitian terdahulu sebagai suatu hasil yang konkret dari penelitian yang mempunyai variabel-variabel yang sama dengan peneliti. Oleh karenanya terdapat beberapa hasil dari penelitian terdahulu, yang akan menjadi acuan dalam penelitian yakni sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Kesimpulan
1	Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus, Haedar Akib (2018)	Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan (Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4, No. 1, 2018)	Terdapat Pengaruh Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil analisa korelasi <i>product moment</i> diperoleh tingkat hubungan yang signifikan antara pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dengan kategori lemah hanya 47% sedangkan 53% dipengaruhi oleh faktor lain.
2	Ezra Zhafran Giani, Muhammad Djudi Mukzam	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Tuban)	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan sebesar 54,4% sedangkan sisanya 45,6%

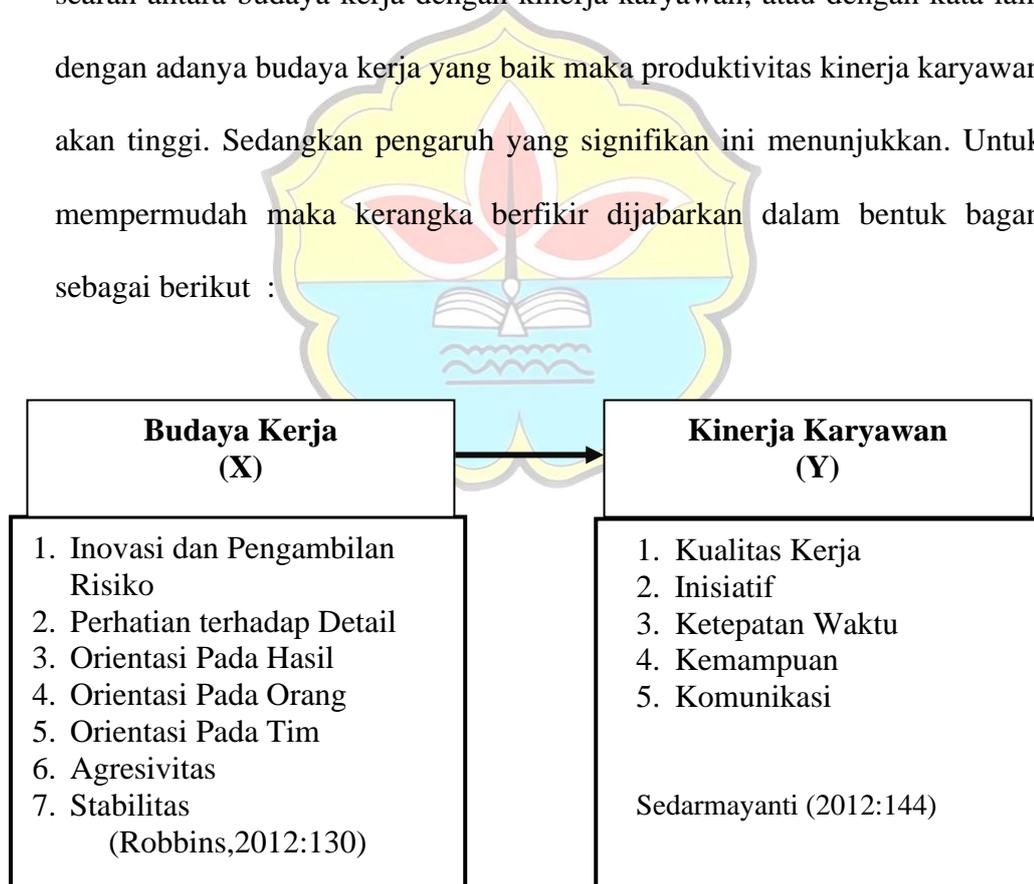
	(2019)	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 53 No. 1 Desember 2019	dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3	Fauzia Rima Reska (2020)	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Kencana Bandung e-Proceeding of Management : Vol.2, No.2 ISSN : 2355-9357 Agustus 2020	Hasil analisis deskriptif, menurut tanggapan responden mengenai budaya kerja dan kinerja karyawan PT BPR Bank Kencana sudah sangat baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Bank Kencana Bamdung
4	Nanda Novziransyah	Pengaruh Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan (Jurnal Jumantik, Vol 2 No 1, Mei 2020)	Secara keseluruhan budaya kerja pada PT PLN (Persero) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan besaran koefisiennya sebesar 3,084
5	Hamidah Ramadhan	Pengaruh Budaya kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perpustakaan Universitas Airlangga Surabaya (Ojs, Unair, Fakultas Ekonomi, 2020)	Budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,032 > 1,670$) dengan taraf signifikansi 0,05, selain itu hasil R (koefisien korelasi) sebesar 0,698

2.1.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini, dimana kerangka pemikiran tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan dapat terciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Adanya suatu budaya kerja

yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya budaya kerja yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sangat sulit organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan.

Budaya kerja merupakan suatu alat penggerak perusahaan dalam hal menjalankan visi dan misinya. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara budaya kerja dengan kinerja karyawan, atau dengan kata lain dengan adanya budaya kerja yang baik maka produktivitas kinerja karyawan akan tinggi. Sedangkan pengaruh yang signifikan ini menunjukkan. Untuk mempermudah maka kerangka berfikir dijabarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut :



Gambar 2.2
Bagan Kerangka Pemikiran

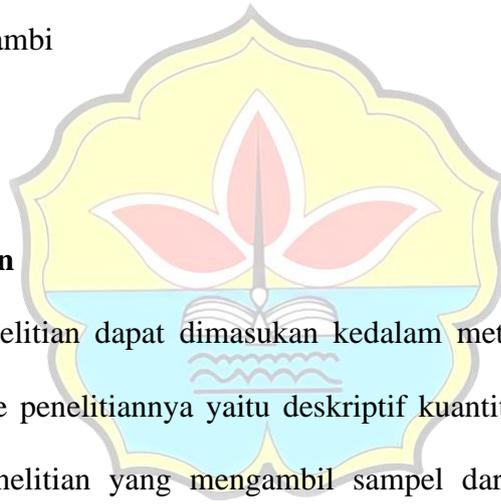
2.1.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan yang bersifat sementara terhadap masalah diperoleh peneliti (Sugiyono,2016:45). Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di kemukakan, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut ;

1. Budaya kerja baik dan kinerja karyawan tinggi pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi .
2. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi

2.2 Metode Penelitian

Metode penelitian dapat dimasukan kedalam metode berjenis survey, sedangkan metode penelitiannya yaitu deskriptif kuantitatif. Artinya adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisisioner. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya dipaparkan secara deskriptif. Pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini (Efendi,2013:13)



2.2.1 Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data primer. Menurut Syekh (2011: 59) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. Data primer dalam penelitian ini adalah berupa kuisisioner.
2. Data sekunder . Data sekunder adalah data yang diperoleh atau data yang dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Adapun data sekunder dalam penelitian ini berupa literature-literatur yang dijadikan bahan acuan pada penelitian.

Adapun menurut Syech (2011:56) sumber data adalah dari mana data-data berasal. Dalam penelitian ini berasal dari CV Pagoda Jaya Kota Jambi.

2.2.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara sebagai berikut (Sugiyono,2016:84) :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Untuk mendapatkan data dan keterangan yang diperlukan maka peneliti menggunakan beberapa metode penelitian dengan cara Kuesioner.

Kuisoner adalah pernyataan yang diberikan kepada responden mengenai masalah yang akan diteliti.

Dalam mengolah data digunakan metode skala, menurut Sugiyono (2016:93) apabila data observasi menggunakan data ordinal maka harus menggunakan skala dengan metode bertingkat. Untuk itu setiap variabel diberi skor dengan jangka 5 poin , serta skor terendah diberi 1 poin. Adapun penjelasannya yakni :

Skor 5 : Sangat Setuju

Skor 4 : Setuju

Skor 3 : Biasa

Skor 2 : Tidak Setuju

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju

2.2.3 Metode Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016:80). Populasi penelitian adalah keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi tahun 2022 yakni ; sebanyak 38 orang. Sampel merupakan bagian atau wakil populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasinya (Sugiyono,2010:82). Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sensus. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel berdasarkan responden yang

dimana semua populasi dijadikan sampel . Dari populasi yang berjumlah 38 responden , maka diambil sampel dalam penelitian ini adalah 38 responden

2.2.4 Metode Analisis Data

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis sebagai berikut :

a. Deskriptif Kualitatif

Yaitu suatu metode yang berfungsi untuk membuat gambaran fakta-fakta yang ada di lapangan berdasarkan teori-teori yang ada dalam literatur yang ada kaitannya dengan penelitian ini.(Sugiono,2010:91)

b. Deskriptif Kuantitatif

Yaitu suatu metode yang berfungsi untuk membuat gambaran secara matematis berdasarkan perhitungan-perhitungan dari hasil penelitian.

2.2.5 Alat Analisis

Alat analisis pada penelitian ini merupakan tools yang dipakai dalam menganalisis rumusan masalah yang terdahulu. Adapun alat analisis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Rentang Skala

Untuk menganalisis rumusan masalah terdahulu digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Umar (2013:87), bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang digunakan adalah :

Skor terendah = Bobot terendah x jumlah sampel

Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= 1 \times 38 \\ &= 38\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= 5 \times 38 \\ &= 190\end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Rangkuti (2011:58) digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban item

$$\text{Rentang Skala} = \frac{38(5-1)}{5}$$

$$\text{RS} = 30,4$$

Sehingga interval kelas adalah :

38 - 68,3 = Sangat Rendah / Sangat Tidak Baik

68,4 - 98,7 = Rendah / Tidak Baik

98,8 - 129,1 = Cukup / Cukup Baik

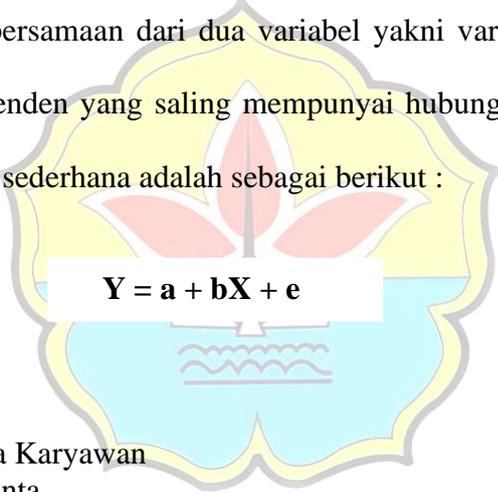
129,2 - 159,5 = Tinggi / Baik

159,6 - 190 = Sangat Tinggi / Sangat Baik

Skala pengukuran dari data yang diperoleh dari kusioner merupakan data ordinal diperoleh dari skala *Likert* (Sugiyono, 2016:67). dengan bobot nilai 5,4,3,2,1 . Maka sebelum masuk keuji selanjutnya, data ordinal yang diperoleh dari hasil kusioner harus diubah menjadi data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menjawab tujuan penelitian kedua (2) digunakan analisis regresi linier sederhana. Menurut Supardi (2013:229), regresi linear sederhana merupakan persamaan dari dua variabel yakni variabel independen dan variabel dependen yang saling mempunyai hubungan. rumus persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :


$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
b = Koefisien Regresi
X = Budaya kerja
e = error

c. Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas (budaya kerja)/(X) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)/(Y).

Langkah-langkah yang digunakan adalah : (Sarwono, 2012:88)

1. Hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) budaya kerja terhadap kinerja karyawan

Ha : ada pengaruh signifikan (nyata) budaya kerja terhadap kinerja karyawan

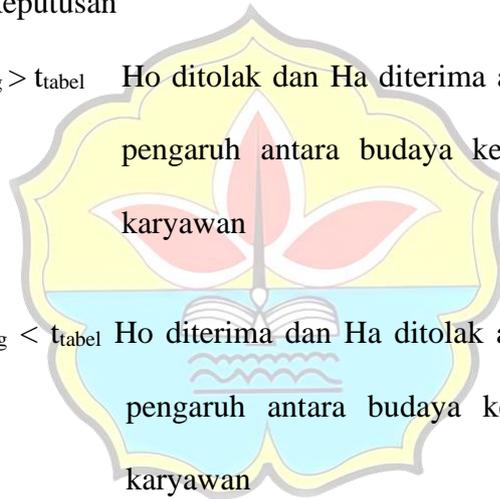
3. Menghitung t_{tabel} menggunakan ketentuan, taraf signifikansi 5% .

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan(df) $n-k-1$ (n adalah jumlah kasus, dan k adalah jumlah variabel independen) atau $df = 38-1-1 = 36$

4. Kriteria keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat tidak pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan



d. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Kurniawan (2019:26) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199	=	Sangat tidak erat
0,20 – 0,399	=	Tidak erat
0,40 – 0,599	=	Cukup erat

0,60 – 0,799	=	Erat
0,80 – 1,000	=	Sangat erat

Menurut Supardi (2013:188) koefisien determinasi dilambangkan dengan R^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain (galat atau peubah lainnya). Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi $R^2 \times 100 \% = R \%$, memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar $n \%$, sedangkan sisanya sebesar $(100 - n) \%$ diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain.

2.2.6 Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan suatu atribut atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dankemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini terdapat dua (2) variabel yang diamati yakni variabel independen yakni Budaya kerja dan variabel dependen yakni Kinerja Karyawan. Untuk memudahkan dalam memaknakan variabel-variabel tersebut, maka dipaparkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 2.3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sub Indikator	Skala
Budaya Kerja (X)	Suatu nilai-nilai yang dipercayai sehingga menjadi karakteristik yang diberikan anggota kepada suatu organisasi (Robbins,2013:112)	Inovasi dan Pengambilan Risiko	1 Melakukan inovasi dan gagasan baru 2 Diberi kebebasan dalam bertindak	Ordinal
		Perhatian Pada Hal Detail	3 Mensosialisasikan visi dan misi organisasi 4 Menyampaikan tujuan perusahaan dengan jelas 5 Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur	
		Orientasi Pada Manfaat	6 Arah yang jelas mengenai pekerjaan 7 Fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan	
		Orientasi Pada Orang	8 Insentif bila pekerjaan mencapai target	
		Orientasi Pada Tim	9 Terjalin komunikasi dengan rekan kerja	
		Agresivitas	10 Menyelesaikan pekerjaan secara agresif dan kompetitif	
		Stabilitas	11 Menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan	
Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan proses pengukuran terhadap tingkat penyelesaian tugas-	Kualitas Kerja	1 Efektif 2 Hati-hati	

(Y)	tugas yang dilakukan pegawai selama masa tertentu dengan menggunakan instrumen yang sesuai dengan karakteristik tugas tersebut Sedarmayanti (2012:144)	Inisiatif	3 Memberi masukan	Ordinal
		Ketepatan Waktu	4 Tepat waktu	
		Kemampuan	5 Terampil 6 Semangat	
		Komunikasi	7 Kerjasama 8 Ramah	



B A B III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1 Sejarah CV Pagoda Jaya Kota Jambi

Cikal bakal awal berdirinya CV Pagoda Jaya Kota Jambi merupakan toko manisan yang lokasi di pasar Kota Jambi, Jl Samratulangi No 51 Jambi. Dan pendiri dari CV Pagoda Jaya Kota Jambi yakni bapak Kam Ching Tie. Dimana manisan tersebut di distribusikan ke Kuala Enol, Tungkal dan Dabu Singkep kepulauan Riau. Selanjutnya Pada tahun 1980 CV Pagoda Jaya Kota Jambi membuka usaha baru yani toko besi dan mempunyai karyawan 5 orang. Berjalan dengan waktu perusahaan ini terus mengalami perkembangan yang cukup pesat.

Pada tahun 1983 CV Pagoda Jaya Kota Jambi menambah usahanya dengan menjual produk-produk lain, seperti ; tisu, sabum, pempes bayi dan pembalut wanita. Akan tetapi usaha tersebut tidak berlangsung lama, hanya produk-produk tisu yang di jalankan oleh perusahaan ini. Produk-produk tisu ini disuplai dari PT The Univenus yang berlokasi di Jakarta. PT. The Univenus berfokus pada produksi kertas, perusahaan ini membentuk perusahaan patungan dengan Cung Hwa Pulp Corporation dan Yuen Foong Yu Paper Manufacturing Company Ltd dari Taiwan. PT. The Univenus memiliki empat brand unggulan tissue yaitu Paseo, Nice, Topley dan Jolly. Ke-empat brand tersebut memiliki target konsumen masing-masing yang tentu saja disesuaikan dengan kualitas dan harga yang melekat pada

brand tersebut. CV Pagoda Jaya Kota Jambi merupakan agen distributor dari PT Univernus dan semua produk-produk tisu dari perusahaan tersebut menjadi produk dari CV Pagoda Jaya Kota Jambi. Adapun jenis dari produk tersebut adalah : pertama, Facial Tissue, Kategori facial tissue ini memiliki beberapa variant, yaitu facial box, softpack, travelpack dan handkerchief. Fungsi dari kategori tissue ini adalah tissue dengan bahan dasar lembut sehingga tidak menyebabkan iritasi kulit dan memiliki tekstur yang kuat sehingga tidak mudah menempel pada wajah, sehingga aman dipakai di kulit wajah. Brand yang dikeluarkan perusahaan untuk kategori tissue ini yaitu Paseo, Nice dan Jolly. Adapun ukuran dan jumlah sheetnya masing-masing berbeda-beda tergantung dari fungsi dan kegunaannya.

Kedua, Toilet Tissue. Toilet tissue ini memiliki variant roll dengan core dan tanpa core. Core yang dimaksud dalam hal ini adalah karton yang ada dalam gulungan tissue. Toilet tissue ada yang dalam pengemasannya menggunakan core ada juga yang tidak menggunakan core. Toilet tissue yang dijual memiliki nilai keunggulan jika dibandingkan dengan produk yang lain. Salah satunya yaitu fungsicore tersebut yang memiliki serat lembut sehingga mudah larut dalam air. Dalam penggunaannya konsumen tidak perlu khawatir jika tissue tersebut berada di dalam closet mereka, karena bahannya mudah larut sehingga tidak loset buntu. Selanjutnya ketiga Towel Tissue. Towel tissue ini memiliki bahan dasar yang tebal dan kuat serta memiliki daya serap tinggi terhadap air dan minyak. Dengan teknologi tip to tip mampu membersihkan dapur dari air dan minyak yang menempel di permukaan kompor, selain itu juga menyerap minyak hasil

penggorengan dua kali lebih higienis dibandingkan dengan tissue biasa. Sesuai dengan kegunaanya tissue digunakan di area dapur. 4. Napkin Tissue Variant dalam napkin. Variant dalam napkin tissue ini yaitu kemasan cocktail dan luncheon. Kegunaan dari tissue ini adalah pengganti sapu tangan atau serbet yang biasanya digunakan di meja makan. Tekstur tissue napkin ini lebih kasar jika dibandingkan dengan tissue softpack karena sesuai dengan fungsinya yang digunakan untuk membersihkan segala sesuatu yang berhubungan dengan meja makan dan makanan. Napkin tissue ini dimiliki oleh brand Paseo dan Toply. Variant dari wet tissue ini yaitu bottle, pouch, gazette, dan pillow. Tissue ini adalah tissue basah yang menurut fungsinya dapat digunakan di permukaan kulit yang sensitive. Bahan yang digunakan sangat lembut dan tidak mengandung alcohol sehingga sangat dianjurkan untuk bayi.

3.2 Visi dan Misi CV Pagoda Jaya Kota Jambi

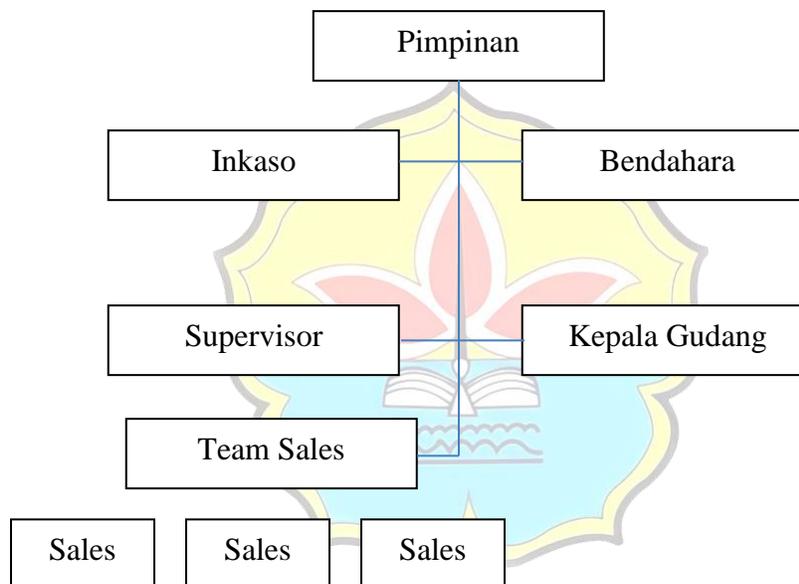
Adapun visi dari CV Pagoda Jaya Kota Jambi adalah “Menjadi distributr terbesar di wilayah sumatera dan bertanggung jawab dalam semua aspek bisnis yang dimiliki”.

Dan misi dari CV Pagoda Jaya Kota Jambi adalah konsisten dalam memberi pelayanan terbaik terhadap konsumen, tepat pengiriman, jaminan kualitas barang dan harga bersaing.

3.3 Sturuktur Organisasi CV Pagoda Jaya Kota Jambi

CV Pagoda Jaya Kota Jambi mempunyai struktur organisasi berjenis organisasi lini yakni dari atasan tertinggi sampai dengan karyawan terendah dapat dihubungkan dengan garis wewenang. Adapun struktur organisasi dapat terlihat pada gambar berikut ini :

Gambar 3.1
Struktur Organisasi



Sumber : CV Pagoda Jaya Kota Jambi,2023

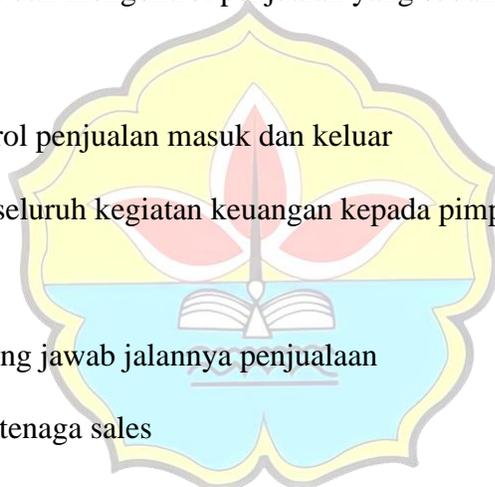
Adapun tugas dan wewenang dari struktur organisasi adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan

Tugas dan wewenangnya

- a. Selaku pemilik, melakukan pengawasan atas jalannya usaha pada perusahaan

- b. Mengawasi dan mengatur seluruh kegiatan serta sumber-sumber diperusahaan.
 - c. Mengambil tindakan sebagai pengambil keputusan maupun kebijaksanaan dalam perusahaan,
2. Inkaso
- a. Bertindak sebagai pengawas dan menjadi apa yang diperintahkan pimpinan tentang area penjualan
 - b. Mengawasi dan mengontrol penjualan yang sudah diantar
3. Bendahara
- a. Mengontrol penjualan masuk dan keluar
 - b. Melapor seluruh kegiatan keuangan kepada pimpinan
4. Supervisor
- a. Bertanggung jawab jalannya penjualan
 - b. Mengatur tenaga sales
 - c. Memoniitor rencana-rencana yang sudah diatur oleh pimpinan perusahaan
5. Kepala Gudang
- a. Mengontrol barang-barang yang ada digudang
 - b. Mengontrol persediaan barang yang ada
 - c. Mengawasi keluar-masuk barang.



B A B IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini penting untuk dianalisis karena data mengenai karakteristik responden merupakan data yang menunjukkan ciri-ciri tertentu dari responden. Adapun karakteristik responden yang dianalisis pada penelitian ini antara lain ; berdasarkan usia responden, berdasarkan jenis kelamin responden, berdasarkan lama bekerja responden, berdasarkan pendidikan responden. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus yang berarti semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono,2016:43). Dimana jumlah responden ada 38 responden.

4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden

Usia merupakan salah satu pertimbangan orang untuk memilih dan melakukan pekerjaan. Usia seseorang dapat dijadikan parameter kematangan seseorang dalam melakukan kerja dengan kata lain dapat mempengaruhi produktivitas kerja dari individu seseorang. Usia yang lebih muda memiliki tenaga yang lebih kuat dibandingkan dengan mereka yang sudah berusia tua.

Akan tetapi sebaliknya dalam melakukan pekerjaan, tingkat kematangan dalam menyelesaikan pekerjaan usia yang lebih tua dapat mempengaruhi hasil penyelesaian pekerjaan. Berikut tabel 4.1 data mengenai usia responden pada penelitian ini yakni :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Kode	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
1	Laki-laki	28	74
2	Perempuan	10	26
Total		38	100

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden yang diambil dari karyawan CV Pagoda Jaya Kota Jambi yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 28 responden, sedangkan responden perempuan sebanyak 10 responden. Jumlah responden yang diambil yaitu 38 responden. Bila dibandingkan menunjukkan jenis kelamin responden bahwa responden mayoritas adalah laki-laki yaitu sebanyak 74% dibandingkan dengan responden perempuan sebanyak 26%. Maksudnya bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan CV Pagoda Jaya Kota Jambi membutuhkan tingkat resiko atau keselamatan yang tinggi.

4.1.1.2 Usia Responden

Usia merupakan salah satu pertimbangan orang untuk memilih dan melakukan pekerjaan. Usia seseorang dapat dijadikan parameter kematangan seseorang dalam melakukan kerja dengan kata lain dapat mempengaruhi

produktivitas kerja dari individu seseorang. Usia yang lebih muda memiliki tenaga yang lebih kuat dibandingkan dengan mereka yang sudah berusia tua. Akan tetapi sebaliknya dalam melakukan pekerjaan, tingkat kematangan dalam menyelesaikan pekerjaan usia yang lebih tua dapat mempengaruhi hasil penyelesaian pekerjaan. Berikut tabel 4.2 data mengenai usia responden pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Usia Responden

Kode	Usia	Frekuensi	Rasio (%)
1	20 - 30 tahun	18	48
2	31 – 40 tahun	10	26
3	41 – 50 tahun	8	21
4	➤ 50 tahun	2	5
Total		38	100

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui tentang usia responden yang diambil dari pegawai CV Pagoda Jaya Kota Jambi yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai adalah usia lebih dari 20-30 tahun yaitu sebanyak 18 responden, sedangkan pegawai yang minoritas adalah usia lebih dari 50 tahun sebanyak 2 responden. Jumlah responden yang diambil yaitu 38 responden.

Dari gambar 4.2 dapat dilihat bahwa responden mayoritas usia antara 20 sampai 40 tahun sebesar 74%. Ini dapat diartikan bahwa karyawan CV Pagoda Jaya Kota Jambi merupakan pegawai pada usia produktif kerja dan sudah dewasa dalam menyelesaikan berbagai jenis pekerjaan

4.1.1.3 Pendidikan Responden

Latar belakang pendidikan bagi pegawai dapat mempengaruhi efisiensi dan kompeten dari seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Ini juga dapat merupakan parameter organisasi untuk lebih profesional dalam melaksanakan target dan tujuan dari organisasi.. Hal ini dikarenakan faktor pendidikan merupakan salah satu penilaian dari kompetensi yang dimiliki oleh seseorang.. Berikut pada tabel 4.3 data responden berdasarkan pendidikan :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Rasio (%)
1	SMP	4	12
2	SMA/SMK	23	60
3	D3	5	14
4	S1	5	14
Jumlah		38	100

Sumber : Data Primer, 2023

Tabel 4.3 diatas dapat diketahui tentang pendidikan responden karyawan dari CV Pagoda Jaya Kota Jambi . yang menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan responden adalah SMA atau setara SMK yaitu sebanyak 23 responden. sedangkan yang terendah pendidikan responden adalah SMP sebanyak 4 responden dari jumlah responden yang diambil yaitu 38 responden. Ini memaknakan bahwa pendidikan pada karyawan CV Pagoda Jaya didominasi oleh setara SMA dan SMK. Ini dapat diartikan bahwa karyawan CV

pagoda Jaya merupakan karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan menengah atas.

4.1.1.1 Responden Berdasarkan Lama bekerja

Lama bekerja dapat mempengaruhi kematangan dan kompeten dari seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Ini juga dapat merupakan parameter seseorang untuk lebih profesional dalam bekerja. Hal ini dikarenakan faktor pengalaman yang dimiliki dapat memiliki keterampilan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih baik. Berikut pada tabel 4.3 data responden berdasarkan lama bekerja :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Rasio (%)
1	➤ 5 Tahun	10	27
2	5 – 10 Tahun	18	47
3	11 – 20 Tahun	8	21
4	➤ 20 Tahun	2	5
Jumlah		38	100

Sumber : BaKauDa Tanjung Jabung Timur, 2022

Dari tabel 4.3 dapat diketahui tentang lama bekerja yang diambil dari karyawan CV Pagoda Jaya Kota Jambi yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai sudah bekerja di atas 5-10 tahun yaitu sebanyak 2 responden. Ini dapat memaknakan bahwa karyawan pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi sudah mempunyai pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh pimpinan perusahaan.

4.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian

4.1.2.1. Variabel Budaya Kerja (X)

Dalam penelitian ini, variabel budaya kerja karyawan CV Pagoda Jaya Kota Jambi diukur dengan beberapa indikator pernyataan kuesioner yang dijabarkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.5
Jawaban Responden Pada Variabel Budaya Kerja

No	Pernyataan						Skor	Keterangan
		STB	TB	C	B	SB		
Inovasi dan Pengambilan Risiko								
1	Saya selalu melakukan inovasi dan gagasan baru dalam pekerjaan			5	24	9	156	Baik
2	Saya selalu diberi kebebasan dalam bertindak bila terjadi hambatan dalam pekerjaan			5	28	5	152	Baik
Rata-Rata							154	Baik
Perhatian Pada Hal Detail								
1	Saya selalu mensosialisasikan visi dan misi organisasi pada orang lain			5	28	5	152	Baik
2	Saya selalu menyampaikan tujuan perusahaan dengan jelas			4	28	6	154	Baik
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur			4	27	7	155	Baik
Rata-Rata							153,7	Baik
Orientasi Pada Manfaat								
1	Saya selalu bekerja dengan arah yang jelas sesuai			5	28	7	153	Baik

	dengan pekerjaan							
2	Saya selalu menggunakan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan			4	28	6	154	Baik
Rata-Rata							153,5	
Orientasi Pada Orang								
1	Saya selalu diberikan insentif bila menyelesaikan sesuai dengan target yang diberikan atasan			5	28	7	153	Baik
Rata-Rata							153	Baik
Orientasi Pada Tim								
1	Saya selalu menjalin komunikasi dengan rekan kerja dengan baik			4	23	11	159	Baik
Rata-Rata							159	Baik
Agresivitas								
1	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan agresif dan kompetitif			6	27	5	151	Baik
Rata-Rata							151	Baik
Stabilitas								
1	Saya selalu menjaga status quo bila ada lawan dari perkembangannya			5	28	5	152	Baik
Rata-Rata							152	Baik

Sumber : Data Primer,2023

Pada tabel 4.5 tergambar pernyataan dari responden pada variabel budaya kerja yang mana pada indikator pertama (1) yakni inovasi dan pengambilan risiko terhitung skor rata-rata sebesar 154 dengan kategori baik. Dimana pada jawaban responden, pernyataan pertama (1) lebih tinggi dari pernyataan lain. Pada pernyataan pertama responden mengartikan bahwa telah

selalu melakukan inovasi dan gagasan baru dalam melaksanakan pekerjaan dengan skor 156 kategori baik. Ini memaknakan bahwa karyawan selalu melakukan inovsi dan gagasan pada pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya pada indikator kedua (2) yakni perhatian pada hal detail terhitung skor rata-rata sebesar 153 dengan kategori baik. Dimana pada jawaban responden, pernyataan ketiga (3) lebih tinggi dari pernyataan lain. Pada pernyataan ini responden mengartikan bahwa selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dengan skor 155 kategori baik. Ini memaknakan bahwa karyawan di CV Pagoda Jaya selalu sesuai dengan prosedur yang telah di tetapkan perusahaan.

Pada indikator ketiga (3) yakni orientasi pada manfaat terhitung skor rata-rata sebesar 153 dengan kategori baik. Dimana pada jawaban responden, pernyataan kedua (2) lebih tinggi dari pernyataan lain. Pada pernyataan responden mengartikan bahwa selsalu menggunakan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan dengan skor 153,5 kategori baik. Ini memaknakan bahwa karyawan dalam bekerja selalu memakai fasilitas yang sudah disediakan perusahaan.

Pada indikator keempat (4) yakni orientasi pada orang terhitung skor rata-rata sebesar 153 dengan kategori tinggi. Dimana pada jawaban responden, pernyataan perusahaan selalu memberikan insentif kepada karyawan bila sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pada indicator kelima (5) pada orientasi pada tim yakni karyawan selalu menjalankan

komunikasi yang baik dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan terhitung skor rata-rata sebesar 159 dengan kategori baik. Selanjutnya pada indikator keenam (6) yakni agresivitas yakni karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan agresif dan kompetitif, terhitung skor sebesar 151 kategori baik. Dan yang terakhir adalah indikator stabilitas, dimana jawaban responden yakni sebesar 152 kategori baik. Indikator ini mengartikan karyawan selalu menjaga status quo bila terjadi lawan dari perkembangannya.

Menurut Robbins (2012:138) budaya kerja dapat mencerminkan besar kecilnya kesempatan berinovasi dan berkreasi bagi karyawan, pembentukan tim-tim kerja, kepemimpinan yang transparan dan tidak terlalu birokratis. Karakteristik tersebut yang dipersepsi oleh karyawan sebagai budaya kerja, diharapkan dapat berfungsi dalam memberikan kepuasan kerja dan kinerja yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

4.1.2.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, variabel kinerja karyawan CV Pagoda Jaya Kota Jambi diukur dengan beberapa indikator pernyataan kuesioner yang dijabarkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.6
Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
Kualitas Kerja								
1	Saya dapat mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan dengan efektif			4	24	10	158	Tinggi
2	Saya dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan hati-hati			5	28	5	152	Tinggi
Rata-Rata							155	Tinggi
Inisiatif								
1	Bila perusahaan menghadapi masalah, saya tidak berdiam diri tetapi memberikan masukan yang bermanfaat			5	28	5	152	Tinggi
Rata-Rata							152	Tinggi
Ketepatan Waktu								
1	Saya dalam melakukan pekerjaan dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin.			5	29	4	151	Tinggi
Rata-Rata							151	Tinggi
Kemampuan								
1	Saya memiliki keterampilan yang memadai mengenai pekerjaan yang saya lakukan.			5	30	3	149	149
2	Saya memiliki semangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan			5	28	5	152	Tinggi
Rata-Rata							150,5	Tinggi
Komunikasi								
1	Saya dapat bekerja sama secara harmonis dalam tim			5	27	6	153	Tinggi

2	Saya selalu berusaha untuk ramah dengan semua rekan kerja			5	28	5	152	Tinggi
Rata-Rata							152,5	Tinggi

Sumber : Data diolah,2023

Tabel 4.6 tergambar pernyataan dari responden pada variabel kinerja karyawan yang mana pada indikator pertama (1) yakni kuantitas kerja, dimana rata-rata skor dari indikator sebesar 155 dengan kategori tinggi. Sedangkan pada responden, pernyataan pertama (1) lebih tinggi dari pernyataan lain yakni karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan efektif, skor sebesar 158 kategori tinggi. Makna dari pernyataan tersebut bahwa karyawan selalu bekerja dengan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan pada indikator kedua (2) yakni inisiatif dengan skor rata-rata dari indikator tersebut sebesar 152 dengan kategori tinggi. Dimana pada jawaban responden mempunyai inisiatif dengan memberikan masukan kepada perusahaan bila ada masalah.

Selanjutnya pada indicator ketiga (3) yakni ketepatan waktu, dimana rata-rata skor pada indikator ini sebesar 151 dengan kategori tinggi. Artinya karyawan dapat memanfaatkan waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Indikator yang keempat (4) kemampuan dimana rata-rata indicator ini skornya sebesar 150,5 kategori tinggi. Pada indicator kemampuan, skor tertinggi pada pernyataan ke dua (2) yakni karyawan selalu memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan

perusahaan. Indikator yang terakhir adalah komunikasi dimana rata-rata indikator ini sebesar 152,5 kategori tinggi. Pada pernyataan pertama mempunyai skor tertinggi yakni 153 kategori tinggi, artinya karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dalam tim kerja.

4.1.3 Analisis Data

Pada sub bab analisis data bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian . Pada bagian ini akan disajikan: uji kualitas data yang terbagi atas ; uji reliabilitas dan uji validitas, serta pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.

4.1.3.1 Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Data penelitian tidak bermanfaat apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki reliabilitas dan validitas yang tinggi (Supandi,2013:89). Uji Kualitas data dilakukan menggunakan uji Validitas dengan Korelasi Pearson dan Uji realibilitas dengan Cronbach Alpha.

a. Uji Validitas

Uji validasi ini dimaksudkan untuk mengetahui data-data yang digunakan apakah alat ukur dari variabel yang diinginkan sesuai atau tidak. Atau dapat dikatakan pengujian terhadap alat ukur yang dipakai untuk mengetahui validasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan program *SPSS 22.00*. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) melebihi nilai r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan $N = 38$ yaitu sebesar 0,3202. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *software SPSS 22.00* diperoleh r_{hitung} sebagai berikut :

Tabel 4.7
Uji Validasi

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Y	Pearson Correlation	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

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

Dari data di atas maka terlihat bahwa r_{hitung} (*pearson correlation*) dengan menggunakan *SPSS 22* lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) atau $0,757 > 0,3202$, ini memberi makna bahwa semua data dari variabel dependent maupun variabel independen dapat digunakan atau semua data valid.

b. Uji Reliabilitas.

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Implikasinya hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok/subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Dalam penelitian ini reliabilitas ditafsirkan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai koefisien alphanya lebih dari 0,60. Hasil perhitungan nilai alpha diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	2

Menurut Supandi (2013:98) suatu instrumen dinyatakan reliabel bila nilai alphanya lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dari tabel 4.8 bahwa instrumen memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar dari nilai r_{tabel} ($0,837 > 0,60$) sehingga disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel atau layak untuk dijadikan data

4.1.3.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana dengan digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk memasukkan data yang diteliti kedalam suatu model persamaan regresi dan membuktikan hipotesis mengenai diduga adanya pengaruh signifikan antara variabel independen (budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan menggunakan *software* , yang bernama program SPSS versi 22.0 diperoleh perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.9
Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.997	2.333		2.142	.039
	X	.549	.079	.757	6.952	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pada tabel 4.9 di atas dapat diperoleh koefisien regresinya adalah sebesar 4,997 dan koefisien untuk variabel bebas (X) adalah sebesar 0,549. Dengan demikian model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,997 + 0,549 X + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- α = Konstansta
- β = Koefisien Budaya Kerja
- e = *Error*
- X = Budaya Kerja

Dari persamaan regresi diatas maka dapat dianalisa sebagai berikut :

1. konstanta (a) sebesar 4,997 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan atau nilainya 0 (nol) maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 4,997
2. Koefisien regresi variabel independen (budaya organisasi) sebesar 0,549. Dan nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa budaya kerja (X) mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Diartikan pula bila bahwa penambahan budaya kerjai 1% maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,549

4.1.3.3 Uji Hipotesis

Uji t.

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 0,05, adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Menentukan t_{hitung} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dengan budaya kerja derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $38-1-1 = 36$, (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Maka t_{tabel} ($\alpha = 0,05$, $df = 36$) diperoleh sebesar 1,688. Dari hasil analisis regresi output *coefficients* dapat diketahui t_{hitung} dalam tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji Statistik t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.997	2.333		2.142	.039
	X	.549	.079	.757	6.952	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diperoleh angka t_{hitung} budaya kerja sebesar 6,952. Pengujian statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dari pengujian maka dapat dijelaskan sebagai berikut : Pengujian variabel budaya kerja. Dari hasil perhitungan uji secara diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,952 dan nilai probabilitas signifikansi 0,000. Hal ini berarti budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,952 > 1,688$), maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1.3.4 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Korelasi adalah suatu parameter untuk ukuran seberapa kuat atau erat antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Apabila R^2 mendekati satu (1) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika R^2 mendekati nol (0) maka semakin lemah

variasi variabel independen menerangkan variabel-variabel dependen. Berdasarkan hasil output SPSS 22.00 besarnya nilai r dan nilai R^2 dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.561	1.99970

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapat korelasi atau nilai r yaitu sebesar 0,845 atau 84,5% yang berarti menunjukkan bahwa terjadi adanya hubungan yang sangat erat diantara variabel independen (Budaya Organisasi) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dari tabel 4.17 juga dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,697 atau 69,7% variasi kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel independen yaitu budaya organisasi, sedangkan sisanya 30,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian.

4.2 Pembahasan

Dalam pembahasan ini ada beberapa pokok bahasan yang akan di uraikan yakni sebagai berikut ;

4.2.1 Pelaksanaan budaya kerja dan kinerja karyawan CV Pagoda Jaya Kota Jambi

Berdasarkan sub bab hasil penelitian terdahulu dari karakteristik responden yang dijadikan sampel penelitian bahwa

1. Berdasarkan jenis kelamin yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 28 responden atau 74%. Sedangkan responden perempuan sebanyak 10 responden atau 26% (tabel 4.2) dari jumlah responden yang diambil yaitu 38 responden. Ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki masih mendominasi pekerjaan pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi. Maknanya bahwa jenis pekerjaan pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi penyelesaian yang dilakukan membutuhkan tingkat mobilisasi atau aktivitas yang tinggi dan berat.
2. Berdasarkan usia responden bahwa mayoritas karyawan adalah usia 20 tahun sampai 40 tahun sebanyak 28 responden atau 74% (tabel 4.2). Ini memaknakan bahwa karyawan CV Pagoda Jaya Kota Jambi merupakan karyawan pada usia produktif kerja dan sudah matang dalam menyelesaikan berbagai jenis pekerjaan.
3. Berdasarkan latar belakang pendidikan. Latar belakang pendidikan bagi karyawan dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas dari seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Ini juga dapat merupakan parameter organisasi untuk lebih profesional dalam melaksanakan target dan tujuan dari organisasi. Pada tabel 4.3 terlihat pendidikan karyawan CV Pagoda Jaya Kota Jambi yang menunjukan bahwa mayoritas pendidikan responden adalah SMA atau SMK yaitu

sebanyak 23 responden atau 60% dari jumlah keseluruhan. Ini berarti bahwa rata-rata karyawan pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi mempunyai latar belakang pendidikan menengah atas.

4. Berdasarkan karakteristik lama bekerja, ini dapat mempengaruhi kematangan dan kompeten dari seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Karakteristik lama bekerja, dapat merupakan parameter seseorang untuk lebih profesional dalam bekerja. Hal ini dikarenakan faktor pengalaman yang dimiliki dapat memiliki keterampilan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih baik. diketahui tentang lama bekerja yang diambil dari karyawan Hasil penelitian pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sudah bekerja di atas 5 – 10 tahun. Artinya bahwa karyawan pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi sudah mempunyai pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan sebelum pelaksanaan.

Dalam menilai pelaksanaan dari budaya kerja dan kinerja karyawan dapat diimplementasikan pada jawaban indikator dari variabel – variabel tersebut. Hasil akumulasi tanggapan responden dapat terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Indikator Variabel Budaya Kerja

No	Indikator	Rata-Rata Skor	Ket
1	Inovasi dan Pengambilan Risiko	154	Baik
2	Perhatian Pada Hal Detail	153,7	Baik
3	Orientasi Pada Manfaat	153,5	Baik
4	Orientasi Pada Orang	153	Baik
5	Orientasi Pada Tim	159	Baik
6	Agresivitas	151	Baik
7	Stabilitas	152	Baik
Rata-Rata		155,2	Baik

Dari tabel 4.12, terlihat rata-rata dari indikator variabel budaya kerja dengan skor sebesar 155,2 kategori tinggi. Dimana ranking indikator dari variabel budaya kerja nilai skor tertinggi indikatornya adalah indikator orientasi pada tim dengan nilai skor sebesar 159 kategori baik. Dan mempunyai makna bahwa tindakan yang dilakukan karyawan CV Pagoda Jaya selalu kerja sama dengan rekan kerja dengan bekerja berdasarkan tim kerja. Selanjutnya ranking indikator yang mempunyai skor terendah adalah agresivitas, dimana nilai skornya adalah 151 kategori baik. Oleh karena itu perlu dibutuhkan timbulnya motivasi – motivasi yang bersifat penghargaan dan intensif yang dapat memuaskan karyawan sehingga terinspirasi untuk lebih kompetitif sesama rekan kerja.

Menurut Robin (2012:140) mengemukakan peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan dapat tercermin diantaranya dari sistem yang meliputi besar kecilnya kesempatan berinovasi dan berkreasi bagi karyawan, pembentukan tim-tim kerja, kepemimpinan yang transparan dan tidak terlalu

birokratis. Karakteristik tersebut dapat berfungsi dalam memberikan kepuasan kerja dan kinerja yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kemudian pelaksanaan variabel kinerja karyawan, kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan. Atau sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam organisasi dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi. Adapun tanggapan responden atas variabel kinerja karyawan yakni sebagai berikut :

Tabel 4.13
Indikator Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Rata-Rata Skor	Ket
1	Kuantitas Kerja	155	Tinggi
2	Inisiatif	152	Tinggi
3	Ketepatan Waktu	151	Tinggi
4	Kemampuan	150,5	Tinggi
5	Komunikasi	151,5	Tinggi
Rata-Rata		152	Tinggi

Dari tabel 4.13, terlihat rata-rata dari indicator variabel kinerja karyawan dengan skor sebesar kategori tinggi. Dimana ranking indicator dari variabel kinerja karyawan nilai skor tertinggi indikatornya adalah indicator kualitas kerja dengan nilai skor sebesar 155 kategori tinggi. Mempunyai makna bahwa karyawan CV Pagoda Jaya Kota Jambi selalu mentaati perintah pimpinan

dalam kehati-hatian dan efektifitas pelaksanaan kerja. Selanjutnya ranking indicator yang mempunyai skor terendah adalah kemampuan, dimana nilai skornya adalah 150,5 kategori tinggi. Pada indicator kemampuan bahwa karyawan CV Pagoda Jaya Kota Jambi perlu ditingkatkan keterampilan yang ada dan harus memiliki nilai-nilai semangat dalam mengerjakan pekerjaan.

4.2.2 Pengaruh budaya Kerja dan Kinerja Karyawan CV Pagoda Jaya Kota Jambi

Berdasarkan hasil analisis penelitian, regresi linear sederhana terdahulu , maka dapat dibuat model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

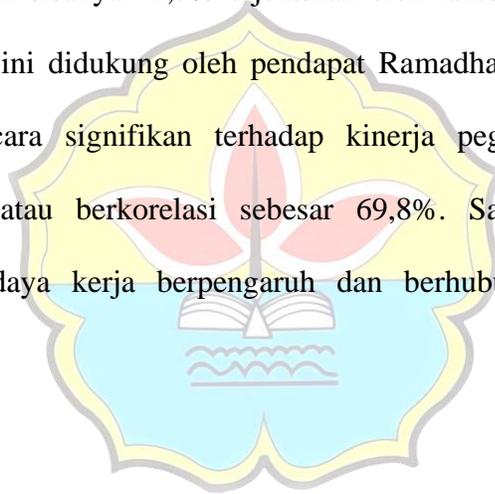
$$Y = 4,997 + 0,549 X + e.$$

Untuk menelaah bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan uji t seperti tertera pada tabel 4.9. Tingkat signifikan yang digunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Menentukan t_{hitung} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $38 - 2 = 36$, satu sisi $\alpha = 5\%$, (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Maka t_{tabel} ($\alpha = 0,05$, $df = 36$) diperoleh sebesar 1,688

Dari tabel 4.10 perhitungan diperoleh hitungan uji t_{hitung} untuk budaya kerja sebesar 6,952 lebih besar dari t_{tabel} ($6,952 > 1,670$). Dilain sisi nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, serta nilai koefisien regresi dari budaya kerja (X) bertanda (+). Maka dapat disimpulkan bahwa

budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 4.11 juga dapat dilihat nilai korelasi yakni sebesar 0,757 atau 75,7%, maknanya bahwa hubungan variabel independen dalam hal ini adalah budaya kerja terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan sangat erat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,573 atau 57,3% variasi kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel independen yaitu budaya kerja. Sedangkan sisanya 42,7% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Ramadhan (2017), budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan mempunyai hubungan erat atau berkorelasi sebesar 69,8%. Salam dkk (2017) juga berpendapat budaya kerja berpengaruh dan berhubungan positif terhadap kinerja karyawan.



B A B V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari uraian-uraian yang telah dikemukakan terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa budaya kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} budaya kerja lebih besar dari t_{tabel} serta signifikasinya lebih kecil dari 0,05.
2. Kemudian hubungan antara budaya kerja dengan kinerja karyawan ditandai dengan adanya fungsi persamaan :
$$Y = 4,997 + 0,549 X$$
 dan nilai R^2 sebesar 57,5% variabel budaya kerja dapat mempengaruhi kenaikan dari kinerja karyawan pada CV Pagoda Jaya Kota Jambi.
3. Dari hasil perhitungan uji diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,952 dan nilai probabilitas signifikansi 0,000. Hal ini, berarti budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,952 > 1,688$), maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil perhitungan di atas didapat korelasi atau nilai r yaitu sebesar 0,845 atau 84,5% yang berarti menunjukkan bahwa terjadi adanya hubungan yang sangat erat diantara variabel independen (Budaya Kerja)

dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dari tabel 4.11 juga dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,697 atau 69,7% variasi kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel independen yaitu budaya kerja, sedangkan sisanya 30,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian.

5. Dari indikator variabel Budaya Kerja, nilai skor tertinggi adalah indikator orientasi pada tim sebesar 159 kategori baik. Dan nilai skor terendah adalah indikator agresivitas sebesar 151 kategori baik. Sedangkan rata-rata dari indikator variabel budaya kerja dengan skor 153,9 kategori baik.
6. Dari indikator variabel kinerja karyawan, nilai skor tertinggi adalah indikator kualitas kerja sebesar 155 kategori tinggi Dan nilai skor terendah adalah indikator kemampuan sebesar 150,5 kategori tinggi. Sedangkan rata-rata dari indikator variabel kinerja karyawan dengan skor sebesar 152,2 kategori tinggi.

5.2 Saran

Dari kesimpulan dari penelitian, maka peneliti dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Dari hasil pernyataan responden perlu ditelaah untuk peningkatan agresivitas karyawan agar dapat meningkatkan hasil kerja karyawan dengan memberikan motivasi – motivasi yang bersifat penghargaan dan intensif yang dapat

memuaskan karyawan sehingga terinspirasi untuk lebih kompetitif sesama rekan kerja.

2. Perlu meningkatkan keterampilan karyawan sehingga memiliki nilai-nilai semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memberi pelatihan berdasarkan *on job training* di ruang terbuka berbasis tamasya
3. Bagi peneliti selanjutnya yang mempunyai kesamaan dengan variabel yang diteliti perlu menambahkan variabel-variabel independen lainnya, misalkan motivasi, insentif atau kompensasi dan sebagainya.



DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Konsep*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Dessler, G, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Fathoni, 2016, *Sumberdaya Manusia Suatu Konsep*, Edisi Khusus, PT Tiga Raksa, Jakarta
- Fauzia Rima Reska , 2020, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Kencana Bandung*, e-Proceeding of Management : Vol.2, No.2 ISSN : 2355-9357 Agustus 2020
- Fuad, 2013, *Analisis Manajemen*, Gramedia, Jakarta
- Giani Ezra Zhafran, Muhamma, Djudi Mukzam, 2019, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Tuban)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB),Vol. 53 No. 1 Desember 2019
- Hapzi Ali, 2013, *Metodologi Penelitian*, Deepublish, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 2015, *Manajemen*, Edisi Revisi, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Umar Husein 2013, *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Istijanto . 2019. *Aplikasi Riset*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Jamaluddin, Salam Rudi, Harisman Yunus, Haedar Akib, 2018, *Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*, Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4, No. 1, 2018
- Kaswan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organsiasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Kusumowidyo, 2011, *Manajemen Personalialia*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Kurniawan, Albert, 2013, *Belajar Mudah SPSS*, PT. Buku Kita, Jakarta

- Mangkunegara, Anwar Prabu 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nitisemito, 2016, *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga., Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mondy, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Konsep dan Teori*, Edisi Ketiga, PT Erlangga, Jakarta.
- Ramadhan Hamidah, 2020 , *Pengaruh Budaya kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perpustakaan Universitas Airlangga Surabaya*, (Ojs, Unair, Fakultas Ekonomi, 2020
- Rangkuti, Freddy, 2011, *Pengantar Statistik*, Penerbit Gramedia, Jakarta
- Rivai, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Jakarta
- Robbins, S Stephen, 2012, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti, 2012, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju. Bandung
- Simamora, 2017, *Manajemen Kepegawaian*, Ghalia, Jakarta
- Simanjuntak, Payaman, 2011, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, FEUI, Jakarta
- Stoner, 2013, *Manajemen*, PT. Gramedia, Jakarta
- Sutrisno, 2015, *Manajemen SumberDaya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sunyoto, Danang, 2013, *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, CAPS, Jakarta
- Supardi, 2013, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, Change Publication, Jakarta
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Suwatno ,2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Alfabeta, Bandung

Sugiyono 2016, *Metodelogi Penelitian Kuantatif, Kuantatif dan R & D*, Liberty, Bandung.

Syekh, Sayid, 2011, *Pengantar Statistik Ekonomi*, Gaung Pesada Press, Jakarta

Rivai, Veithzal, 2015, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta

Wibowo, 2011, *Perilaku Dalam Organisasi*, PT. Rajagrafindo, Jakarta.



SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Sdr Karyawan

CV Pagoda Jaya

Di

Jambi

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian yang tengah kami lakukan dengan judul skripsi “**Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Pagoda Jaya Kota-Jambi**”, kami mohon bapak/ibu dapat meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban yang jujur yang bapak/ibu berikan sangat berguna bagi penelitian yang sedang kami lakukan. Dengan identitas saya sebagai berikut :

Nama : **Alexander Leo Tjandrawira**

Nim : 1900861201023

Fakultas : Ekonomi Manajemen

Informasi Bapak/Ibu berikan, dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian saja. Atas perhatian bapak/ibu yang telah berkenan mengisi kuesioner ini kami ucapkan terima-kasih.

Jambi, Februari 2023

Hormat Kami

Alexander Leo Tjandrawira

Petunjuk teknis pengisian adalah sebagai berikut :

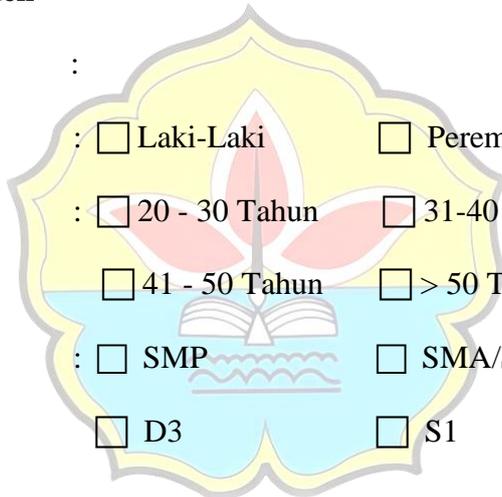
1. Jawaban responden merupakan pernyataan atau kenyataan yang sebenarnya.
2. Pada pertanyaan berupa “pernyataan pilihan” berikan tanda (X) pada jawaban yang paling sesuai menurut bapak/ibu.

Keterangan Jawaban :

Sangat Tinggi/Sangat Baik	-	(ST)
Tinggi/Baik	-	(T)
Cukup Tinggi/Cukup Baik	-	(CT)
Tidak Tinggi/Tidak Baik	-	(TT)
Sangat Tidak Tinggi/Sangat Tidak Baik	-	(STT)

Karakteristik Responden

1. No. Responden : _____
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Umur : 20 - 30 Tahun 31-40 Tahun
 41 - 50 Tahun > 50 Tahun
4. Pendidikan terakhir : SMP SMA/SMK
 D3 S1
5. Lama bekerja : < 5 Tahun 5 – 10 Tahun
 11 – 20 Tahun > 20 Tahun

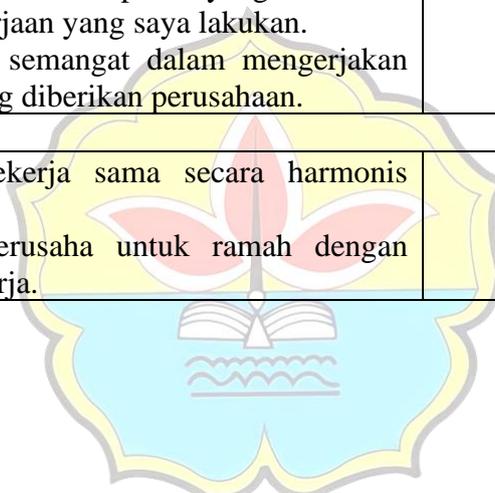


A. Budaya Kerja

NO	PERNYATAAN	STT	TT	CT	T	ST
		1	2	3	4	5
Inovasi dan Pengambilan Risiko						
1	Saya selalu melakukan inovasi dan gagasan baru dalam pekerjaan					
2	Saya selalu diberi kebebasan dalam bertindak bila terjadi hambatan dalam pekerjaan					
Perhatian Pada Hal Detail						
3	Saya selalu mensosialisasikan visi dan misi organisasi pada orang lain					
4	Saya selalu menyampaikan tujuan perusahaan dengan jelas					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur					
Orientasi Pada Manfaat						
6	Saya selalu bekerja dengan arah yang jelas sesuai dengan pekerjaan					
7	Saya selalu menggunakan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan					
Orientasi Pada Orang						
8	Saya selalu diberikan insentif bila menyelesaikan sesuai dengan target yang diberikan atasan					
Orientasi Pada Tim						
9	Saya selalu menjalin komunikasi dengan rekan kerja dengan baik					
Agresivitas						
10	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan agresif dan kompetitif					
Stabilitas						
11	Saya selalu menjaga status quo bila ada lawan dari perkembangannya					

B. Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	STT	TT	CT	T	ST
		1	2	3	4	5
Kualitas Kerja						
1	Saya dapat mengerjakan tugas dengan efektif					
2	Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara hati-hati					
Inisiatif						
3	Bila perusahaan menghadapi masalah, saya tidak berdiam diri tetapi memberikan masukan yang bermanfaat					
Ketepatan Waktu						
4	Saya dalam melakukan pekerjaan dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin.					
Kemampuan						
5	Saya memiliki keterampilan yang memadai mengenai pekerjaan yang saya lakukan.					
6	Saya memiliki semangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.					
Komunikasi						
7	Saya dapat bekerja sama secara harmonis dalam tim.					
8	Saya selalu berusaha untuk ramah dengan semua rekan kerja.					



LAMPIRAN JAWABAN RESPONDEN

X : Budaya Kerja

Y : Kinerja Karyawan

No	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁
1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4
6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
11	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
12	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
13	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
14	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
16	4	3	4	3	5	3	3	3	5	3	3
17	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
18	4	4	3	5	4	3	3	3	5	3	3
19	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
21	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4
22	3	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4
23	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4
24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	

27	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
28	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
38	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
TTL	156	152	152	154	155	154	154	154	159	151	152



No	Y₁	Y₂	Y₃	Y₄	Y₅	Y₆	Y₇	Y₈
1	4	4	4	4	5	4	4	4
2	4	4	4	4	5	4	4	4
3	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	5	4
6	5	4	5	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	5	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	5	5	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	4	4	4	4	5	5	5
12	3	4	4	5	4	4	4	4
13	3	4	4	4	4	5	5	5
14	5	3	4	3	4	4	4	4

15	4	3	4	3	4	3	3	3
16	4	3	4	3	5	3	3	3
17	4	3	4	3	4	3	3	3
18	4	4	3	5	4	3	3	3
19	4	4	4	5	4	5	5	5
20	4	4	4	4	3	5	5	5
21	4	5	3	4	3	4	4	4
22	5	5	3	4	3	4	4	4
23	5	5	4	4	3	4	4	4
24	5	5	4	4	4	4	4	4
25	5	5	4	4	4	4	4	4
26	5	4	3	4	5	4	4	4
27	3	4	3	4	4	4	4	4
28	5	4	5	4	4	4	4	4
29	5	4	5	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	3	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	3	4	4	4
33	4	4	4	4	3	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	3	4	4	4
36	4	4	4	4	3	4	4	4
37	4	4	4	3	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	3	3	5
Total	158	152	152	151	149	152	153	152

Data Jawaban Responden MSI

Successive Interval												
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X-TOTAL
1	2.446	2.621	2.621	2.621	4.149	4.149	4.066	4.149	4.055	2.621	2.621	36.120
2	2.446	2.621	2.621	2.621	4.149	2.582	2.544	2.582	1.000	2.621	1.000	26.788
3	2.446	2.621	2.621	2.621	4.149	2.582	2.544	2.582	2.528	2.621	2.621	29.936
4	2.446	2.621	4.242	2.621	2.567	2.582	2.544	2.582	2.528	2.621	2.621	29.976
5	3.899	2.621	4.242	2.621	2.567	2.582	4.066	2.582	1.000	1.000	2.621	29.802
6	3.899	2.621	4.242	2.621	2.567	2.582	2.544	2.582	2.528	2.621	2.621	31.428
7	2.446	2.621	2.621	2.621	2.567	2.582	2.544	2.582	2.528	2.621	2.621	28.355
8	2.446	2.621	2.621	4.242	2.567	2.582	2.544	2.582	2.528	2.621	2.621	29.976
9	2.446	2.621	2.621	2.621	2.567	4.149	4.066	4.149	4.055	4.242	4.242	37.781
10	2.446	2.621	2.621	4.242	2.567	2.582	2.544	2.582	2.528	2.621	2.621	29.976
11	1.000	2.621	2.621	2.621	2.567	4.149	4.066	4.149	4.055	4.242	4.242	36.335
12	1.000	2.621	2.621	4.242	2.567	2.582	2.544	2.582	2.528	2.621	2.621	28.530
13	1.000	2.621	2.621	2.621	2.567	4.149	4.066	4.149	4.055	4.242	4.242	36.335
14	3.899	1.000	2.621	1.000	2.567	2.582	2.544	2.582	2.528	2.621	2.621	26.565
15	2.446	1.000	2.621	1.000	2.567	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	15.634
16	2.446	1.000	2.621	1.000	4.149	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	17.216
17	2.446	1.000	2.621	1.000	2.567	1.000	1.000	1.000	2.528	2.621	2.621	20.404
18	2.446	2.621	1.000	4.242	2.567	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	18.877
19	2.446	2.621	2.621	4.242	2.567	4.149	4.066	4.149	4.055	4.242	4.242	39.402
20	2.446	2.621	2.621	2.621	1.000	4.149	4.066	4.149	4.055	4.242	4.242	36.214
21	2.446	4.242	1.000	2.621	1.000	2.582	2.544	2.582	2.528	2.621	2.621	26.788
22	1.000	4.242	1.000	2.621	1.000	2.582	2.544	2.582	2.528	2.621	2.621	25.342
23	1.000	4.242	2.621	2.621	1.000	2.582	2.544	2.582	2.528	2.621	2.621	26.963
24	3.899	4.242	2.621	2.621	2.567	2.582	2.544	2.582	2.528	2.621	2.621	31.428
25	3.899	4.242	2.621	2.621	2.567	2.582	2.544	2.582	2.528	2.621	2.621	31.428
26	3.899	2.621	1.000	2.621	4.149	2.582	2.544	2.582	2.528	2.621	2.621	29.768
27	1.000	2.621	1.000	2.621	2.567	2.582	2.544	2.582	2.528	2.621	2.621	25.287
28	1.000	2.621	4.242	2.621	2.567	2.582	2.544	2.582	2.528	2.621	2.621	28.530
29	1.000	2.621	4.242	2.621	2.567	2.582	2.544	2.582	2.528	2.621	2.621	28.530
30	2.446	2.621	2.621	2.621	2.567	2.582	2.544	2.582	2.528	2.621	2.621	28.355
31	2.446	1.000	2.621	2.621	2.567	2.582	2.544	2.582	2.528	2.621	2.621	26.733
32	2.446	2.621	2.621	2.621	1.000	2.582	2.544	2.582	2.528	2.621	2.621	26.788
33	2.446	2.621	2.621	2.621	1.000	2.582	2.544	2.582	2.528	2.621	2.621	26.788
34	2.446	2.621	2.621	2.621	2.567	2.582	2.544	2.582	2.528	2.621	2.621	28.355

35	2.446	2.621	2.621	2.621	2.567	2.582	2.544	2.582	2.528	2.621	2.621	28.355
36	2.446	2.621	2.621	2.621	2.567	2.582	2.544	2.582	2.528	2.621	2.621	28.355
37	2.446	2.621	2.621	1.000	2.567	2.582	2.544	2.582	2.528	2.621	2.621	26.733
38	2.446	2.621	2.621	2.621	2.567	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	18.877

Successive Interval										
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y-TOTAL	
1	2.446	2.621	2.621	2.662	4.149	2.621	2.582	2.608	22.310	
2	2.446	2.621	2.621	2.662	4.149	2.621	2.582	2.608	22.310	
3	2.446	2.621	2.621	2.662	4.149	2.621	2.582	2.608	22.310	
4	2.446	2.621	4.242	2.662	2.567	2.621	2.582	2.608	22.350	
5	3.899	2.621	4.242	2.662	2.567	2.621	4.149	2.608	25.369	
6	3.899	2.621	4.242	2.662	2.567	2.621	2.582	2.608	23.802	
7	2.446	2.621	2.621	2.662	2.567	2.621	2.582	2.608	20.728	
8	2.446	2.621	2.621	4.352	2.567	2.621	2.582	2.608	22.418	
9	2.446	2.621	2.621	2.662	2.567	4.242	4.149	1.000	22.309	
10	2.446	2.621	2.621	2.662	2.567	2.621	2.582	2.608	20.728	
11	1.000	2.621	2.621	2.662	2.567	4.242	4.149	4.258	24.121	
12	1.000	2.621	2.621	4.352	2.567	2.621	2.582	2.608	20.972	
13	1.000	2.621	2.621	2.662	2.567	4.242	4.149	4.258	24.121	
14	3.899	1.000	2.621	1.000	2.567	2.621	2.582	2.608	18.898	
15	2.446	1.000	2.621	1.000	2.567	1.000	1.000	1.000	12.634	
16	2.446	1.000	2.621	1.000	4.149	1.000	1.000	1.000	14.216	
17	2.446	1.000	2.621	1.000	2.567	1.000	1.000	1.000	12.634	
18	2.446	2.621	1.000	4.352	2.567	1.000	1.000	1.000	15.986	
19	2.446	2.621	2.621	4.352	2.567	4.242	4.149	4.258	27.257	
20	2.446	2.621	2.621	2.662	1.000	4.242	4.149	4.258	24.000	
21	2.446	4.242	1.000	2.662	1.000	2.621	2.582	2.608	19.161	
22	1.000	4.242	1.000	2.662	1.000	2.621	2.582	2.608	17.715	
23	1.000	4.242	2.621	2.662	1.000	2.621	2.582	2.608	19.337	
24	3.899	4.242	2.621	2.662	2.567	2.621	2.582	2.608	23.802	
25	3.899	4.242	2.621	2.662	2.567	2.621	2.582	2.608	23.802	

26	3.899	2.621	1.000	2.662	4.149	2.621	2.582	2.608	22.142
27	1.000	2.621	1.000	2.662	2.567	2.621	2.582	2.608	17.661
28	1.000	2.621	4.242	2.662	2.567	2.621	2.582	2.608	20.904
29	1.000	2.621	4.242	2.662	2.567	2.621	2.582	2.608	20.904
30	2.446	2.621	2.621	2.662	2.567	2.621	2.582	2.608	20.728
31	2.446	1.000	2.621	2.662	2.567	2.621	2.582	2.608	19.107
32	2.446	2.621	2.621	2.662	1.000	2.621	2.582	2.608	19.161
33	2.446	2.621	2.621	2.662	1.000	2.621	2.582	2.608	19.161
34	2.446	2.621	2.621	2.662	2.567	2.621	2.582	2.608	20.728
35	2.446	2.621	2.621	2.662	2.567	2.621	2.582	2.608	20.728
36	2.446	2.621	2.621	2.662	2.567	2.621	2.582	2.608	20.728
37	2.446	2.621	2.621	1.000	2.567	2.621	2.582	2.608	19.066
38	2.446	2.621	2.621	2.662	2.567	1.000	1.000	1.000	15.917

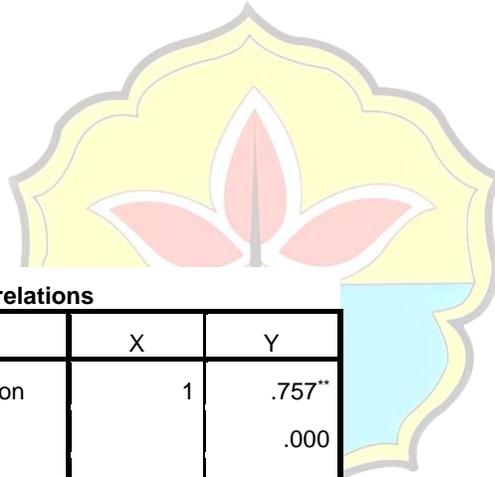


LAMPIRAN OUTPUT SPSS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

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



Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Y	Pearson Correlation	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

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

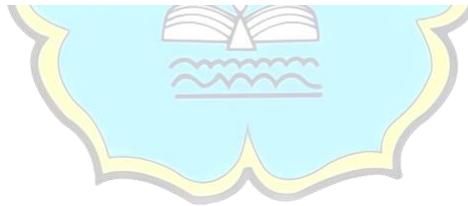
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.837	.862	2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.997	2.333		2.142	.039
	X	.549	.079	.757	6.952	.000

a. Dependent Variable: Y



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.561	1.99970

a. Predictors: (Constant), X

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi

<http://junaidichaniago.wordpress.com>



Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua uju