**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM WITEL AREA MANADO**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Sarjana

Ekonomi Program Studi/ Jurusan Ekonomi Syari’ah pada Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh

Fadila R.P Abdullah

NIM. 16.4.1.002

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI’AH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**

**MANADO**

**1441 H/2020 M**

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Fadila Ramadhanty P. Abdullah

Nim : 16.4.1.002

Program : Sarjana (S-1)

Institusi : IAIN Manado

Manado, 2020

Saya yang menyatakan

Fadila R.P Abdullah

NIM.16.4.1.002

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Area Manado” yang ditulis oleh Fadila Ramadhanty Putri Abdullah ini terlah disetujui pada tanggal 8 Juni 2020.

**Pembimbing I Pembimbing II**

Dr.Munir Tubagus S.Kom.,M.Cs Syarifuddin S.Ag.,M.Ag

NIP. 197311182006041001 NIP. 197411272005011003

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul, “**PENGARUH BUDAYA ORAGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM WITEL AREA MANADO”.** yang disusun oleh Fadila Ramadhanty P. Abdullah, Mahasiswi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *Munaqasah* yang diselenggarakan pada hari senin, 18- Juni- 2020, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Program Studi Ekonomi Syariah, dengan beberapa perbaikan.

Manado, 18 Juni 2020

**DEWAN PENGUJI**

Ketua : Dr. Munir Tubagus S. Com.,M.Cs (...........................)

Sekretaris : Syarifuddin S.Ag.,M.Ag (...........................)

Munaqisy I : Dr. Ardianto Tolah M.Pd (...........................)

Munaqisy II : M. Azhar Muslihin S.E.,M.E (............................)

Pembimbing I : Dr. Munir Tubagus S. Com.,M.Cs (............................)

Pembimbing II : Syarifuddin S.Ag.,M.Ag (............................)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Islam

**Dr. Rosdalina Bukido, M. Hum**

NIP. 197803242006042003

**ABSTRAK**

**Nama Penulis : Fadila R.P Abdullah**

**NIM : 16.4.1.002**

**Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Area Manado**

Penelitian ini meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Area Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Area Manado (Y). Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode pengambilan data menggunakan data primer atau kuisioner dengan teknik pengambilan sampel (*Simple Sensus*). Metode analisis yang digunakan adalah Analisis linear sederhana, Analisis linear berganda, Uji t, Uji F dan Koefisien determinasi (R2). Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukkan bagi pihak yang berkepentingan khususnya bagi instansi yang termasuk dalam dunia ekonomi dan bisnis islam.

Hasil penelitian menggunakan uji t menyimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan t hitung 1,307 < t tabel 2,008 dan variabel motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung 2,648 > t tabel 2,008. Hal ini menunjukkan nilai t variabel X2 lebih besar dari variabel X1, dapat disimpulkan karyawan PT. Telkom Witel Area Manado cenderung rasional menilai motivasi sebagai kinerja.

Hasil penelitian menggunakan uji F menunjukkan bahwa X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y dengan nilai signifikan sebesar 0,05 dan hasil F hitung lebih besar F tabel yaitu 5,849 > 3,18. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji Koefisien determinasi (R2) menunjukkan nilai sebesar 0,193 yang berarti bahwa hubungan variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y sebesar 19,3%.

**Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan***

**KATA PENGANTAR**

بِسۡمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحۡمَٰنِ ٱلرَّحِيم

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufiq, nikmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado. Sholawat dan salam “*Allahumma Sholli Ala Sayyidina Muhammad”* penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, Rasul yang menjadi pantuan sampai akhir masa dan yang telah membimbing kita dari jalan kebodohan menuju jalan yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Area Manado” tidak terlepas dari bimbingan, kerja keras, doa, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, Delmus Puneri Salim Ph.D
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado, Dr. Rosdalina S.Ag.,M.Hum
3. Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado, Dr. Andi Mukaramah Nagauleng M.Pd
4. Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado, Ridwan Jamal S.Ag., M.HI
5. Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado, Dr. Munir Tubagus S.Kom., M.Cs
6. Kepala Bagian Tatausaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado, Sekaligus ibunda tercinta Nimros Bulotio SE.,ME . Yang sudah mengarahkan dan membimbing saya dalam menyelesaikan studi sejak awal sampai dengan saat ini di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado sesuai dengan prosedur yang berlaku.
7. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado, Sjamsuddin A.K. Antuli S.Ag.M.A
8. Dosen Penasehat Akademik, Dr. Hj Radlyah Hasan Jan SE.,M.Si . Yang telah mengarahkan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini.
9. Pembimbing I, Dr.Munir Tubagus S.Kom., M.Cs . Yang telah memberikan ilmu, selalu memberikan arahan, semangat dan motivasi penulis hingga tugas akhir ini bisa diselesaikan.
10. Pembimbing II, Syarifuddin S.Ag.,M.Ag . Yang telah memberikan ilmu, arahan, semangat dan memotivasi penulis selama perkuliahan dan proses bimbingan skripsi.
11. Seluruh dosen dan tenaga kependidikan yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, penulis mengucapkan terimakasih atas segala ilmu dan pelayanan yang telah diberikan.
12. GM Witel Sulut Malut, bapak Lonely Baringin beserta seluruh jajarannya.
13. Manager Businisess Service ibu Nia asdiana yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
14. Seluruh karyawan PT. Telkom Witel Area Manado sebagai responden yang telah meluangkan waktu dan bersedia memberikan informasi yang penulis butuhkan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
15. Teristimewa kedua orang tua, Daddy Burhanuddin Abdullah, Mommy Nimros Bulotio, Keluarga Besar Abdullah-Bulotio dan kembaran saya Muhammad Angga Setiawan beserta bapak dan ibunya yang selalu memberikan doa dan motivasi yang tiada henti sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
16. Kepada teman-teman Ekonomi Syariah angkatan 2016, terlebih khususnya Djahra Taher, Hajrinnisa Kodung, Desy Sidak, Ainnayah Djamali, Intan Riandani, Nadia Budiman yang telah banyak membantu dan saling berbagi ilmu juga memotivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
17. Sahabat terkasih TheBiggesFamilyofLK, Afriany Polihu, Ayu Novianti, Iis Hasrina, Iqbal Palamani, Putra Lahay, Renaldy Ngabito, Yogi Wardana yang selalu menemani, menasehati juga memotivasi penulis dalam menyelesaikan studi ini. Semoga persahabatan kita tidak hanya sampai di bangku perkuliahan.
18. Semua pihak yang pernah membantu dan berpartisipasi dalam penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebut satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan jasa-jasa yang telah mereka berikan kepada penulis. Pada akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun akan sangat berguna bagi penulis agar dalam penulisan karya ilmiah selanjutnya akan menghasilkan karya yang lebih baik. Akhir kata semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi kita sekalian. Billahitaufik walhidayah Wassalamualaikum Wr.Wb.

Manado, ........................................2020

Penulis

Fadila R.P Abdullah

16.4.1.002

**DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ii

HALAMAN PERSETUJUAN iii

HALAMAN PENGESAHAN iv

ABSTRAK v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR xii

DAFTAR LAMPIRAN xii

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar belakang 1
2. Rumusan masalah 7
3. Tujuan penelitian 7
4. Manfaat penelitian 7
5. Definisi operasional 8

BAB II KAJIAN TEORI

1. Kajian Teori 12
2. Budaya Organisasi 12
3. Motivasi 18
4. Kinerja Karyawan 21
5. Penelitian Terdahulu 24
6. Kerangka Pemikiran 27
7. Hipotesis 29

BAB III METODE PENELITIAN

1. Tempat dan lokasi penelitian 30
2. Rancangan penelitian 30
3. Populasi dan sampel 31
4. Data dan instrument 33
5. Teknik pengumpulan data 37
6. Analisis Data 38

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran umum lokasi penelitian 44
2. Hasil penelitian 52
3. Pembahasan 71

BAB V PENUTUP

1. Kesimpulan 73
2. Saran 73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

**DAFTAR TABEL**

1.1 Jumlah Karyawan PT. Telkom Witel Area Manado 5

1.2 Definisi Operasional Penelitian 9

3.1 Jadwal Penelitian 30

3.2 Komposisi Karyawan 31

3.3 Skor skala likert 34

3.4 Indikator variabel penelitian 35

4.1 Pengelompokkan karyawan berdasarkan jenis kelamin 52

4.2 Pengelompokkan karyawan berdasarkan usia karyawan 52

4.3 Pengelompokkan karyawan berdasarkan pendidikan 53

4.4 Pengelompokkan karyawan berdasarkan lama bekerja 54

4.5 Data variabel budaya organisasi 54

4.6 Data variabel motivasi 57

4.7 Data variabel kinerja karyawan 58

4.8 Hasil uji validitas 60

4.9 Hasil uji reliabelitas 62

4.10 Hasil uji normalitas 63

4.11 Hasil uji multikolinearitas 64

4.12 Hasil uji heterokedastisitas 65

4.13 Hasil uji regresi linear sederhana 65

4.14 Hasil regresi linear berganda 66

4.15 Hasil uji hipotesis t 68

4.16 Hasil uji signifikan simultan (F) 69

4.17 Hasil koefisiensi determinasi (R2) 70

**DAFTAR GAMBAR**

* 1. Gambar Hubungan,Kebetuhan,Motivasi dan Perilaku 16

1.2 Kerangka Pemikiran 23

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Hasil Tanggapan Responden

Lampiran 3 : Uji Kualitas Data

Lampiran 4 : Uji Asumsi Klasik

Lampiran 5 : Uji Regresi Linear Sederhana

Lampiran 6 : Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran 7 : Uji t

Lampiran 8 : Uji F

Lampiran 9 : Nilai R Tabel Surat Keterangan Selesai Penelitian

Lampiran 10 : Surat Keterangan Selesai Penelitian

Lampiran 11 : Daftar Riwayat Hidup

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Keberadaan organisasi sangat penting bagi manusia karena merupakan alat untuk mencapai tujuan hidup yang di inginkannya. Melalui organisasi, manusia akan bekerja, dan menunjukkan eksistensinya agar bias mencapai kepuasan terhadap apa yang telah menjadi tujuannya. Untuk mencapai produktifitas dan kepuasan dalam bekerja itulah, maka sebuah organisasi membutuhkan manajemen sebagai alat atau seni mengelola organisasi agar bisa berjalan dengan efisien (berdaya guna), efektif (berhasil guna), dan bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam era globalisasi saat ini, dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut.

Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi. Dengan maju tidaknya suatu negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia.

Dalam teori organisasi, dijelaskan bahwa organisasi adalah suatu unit sosial yang di koordinasikan secara sengaja, yang terdiri dari dua orang atau lebih guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi ada tiga dimensi pokok pendukung organisasi, yaitu dimensi manusia, dimensi konsep dan dimensi teknis. Dimensi manusia dalam suatu organisasi adalah unsur yang kompleks, oleh karena itu dibutuhkan pemahaman tentang perilaku manusia dalam organisasi yang disebut dengan perilaku organisasi (yang mencakup kajian hubungan antara individu lain, individu dengan kelompok dan kelompok dengan kelompok dalam suatu organisasi).[[1]](#footnote-1)

Jadi perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu kelompok tertentu, baik aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu mengharuskan kita untuk selalu berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya. Menurut Agung Prihantoro, aspek penting dalam pengembangan bisnis yang berhubungan dengan teknologi informasi dan komunikasi adalah sumber daya manusia (SDM) dan infastruktur. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Konstruk budaya organisasi dalam penelitian-penelitian organisasional dan sosiologi sering tumpang tindih dengan konstruk iklim organisasi.[[2]](#footnote-2)

Menurut Liliweri yang di kutip oleh Ari Radianto, bahwa iklim organisasi dapat diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi[[3]](#footnote-3). Karenanya iklim organisasi bersifat temporer, subjektif dan subjeknya dimanipulasi secara langsung oleh kekuasaan dalam organisasi. Sebaliknya budaya organisasi berkaitan dengan konteks pengembangan organisasi, artinya budaya berakar pada sejarah organisasi, diyakini bersama-sama dan tidak mudah dimanipulasi secara langsung.

Sedangkan menurut Robbins dalam Sutrisno yang di kutip oleh Ari Radianto, budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai makna bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi[[4]](#footnote-4).

Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat diperlukan oleh setiap organisasi agar kepuasan kerja dan kinerja karyawan meningkat sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pentingnya peran PT. TELKOM selain ditopang oleh infastruktur dan teknologi berkualitas dan terbaru perlu juga ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya ini penting dalam bekerja dan mencapai prestasi dan kinerja kerja yang tinggi. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi dikenal sebagai perusahaan-perusahaan terbaik.

Berdasarkan pendapat tersebut bahwa kinerja adalah proses tingkat mengukur dan mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya terdahulu yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Apabila kinerja karyawan kurang mendapat perhatian, akan dapat berakibat pada hal-hal yang tidak di inginkan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal. Untuk itu pemimpin perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Berdasarkan penelitian pendahuluan di PT. Telkom Witel Area Manado, diperoleh data mengenai jumlah karyawan.

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Telkom Witel Area Manado**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Bidang** | **Jumlah** |
| 1 | Warroom | 3 |
| 2 | HR & CDC | 3 |
| 3 | Access Optima & Maintenance | 5 |
| 4 | Access & Service Operation | 5 |
| 5 | GES | 5 |
| 6 | Customer Care | 4 |
| 7 | CCAN | 2 |
| 8 | Consumer Service | 4 |
| 9 | Network Area & Is | 6 |
| 10 | Payment Collection | 2 |
| 11 | Wholesale Access Network | 2 |
| 12 | Logistik & General Support | 4 |
| 13 | Access Data Management | 3 |
| 14 | Bussiness Service | 2 |
| 15 | Finance | 2 |
|  | **Total** | 52 |

*Sumber : PT. Telkom Witel Area Manado, 2020*

Pada tabel 1.1 tersebut menunjukkan jumlah karyawan PT. Telkom Witel Area Manado pada tahun 2020, terdapat jumlah karyawan sebayak 52 orang beserta rincian posisi/jabatan masing-masing karyawan, dimana bagian yang lain saling terkait dan saling bekerja sama untuk mengoptimalkan kinerja guna mencapai tujuan dalam memajukan perusahaan.

Berdasarkan hasil kuisioner yang dilakukan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Area Manado, diperoleh informasi bahwa dalam budaya organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan hasilnya berdampak positif bagi karyawan sehingga budaya organisasi yang ada di PT. Telkom Witel Area Manado bisa mencapai tujuan dari visi dan misi dari perusahaan tersebut.

Motivasi juga menjadi salah satu predictor bagi kinerja karyawan. Menurut *House et al* menyatakan bahwa 30% dari waktu para pemimpin digunakan untuk mengurusi masalah lingkungan manusia (karyawan).[[5]](#footnote-5) Sesuai dengan visi PT. Telkom yaitu *“Be The King Of Digital In The Region”* yang artinya jadilah raja digital di wilayah tersebut, maka berbagai upaya telah dilakukan agar tetap unggul pada seluruh produknya. Setiap insan Telkom Group yang memiliki spirit Ihsan akan selalu memberikan hasil kerja yang lebih baik dari yang seharusnya, sehingga sikap ihsan secara otomatis akan dilandasi oleh hati yang ikhlas. Ketika setiap aktivitas yang dilakukan adalah bentuk dari ibadah kepada Tuhan Yang Maha Esa. *Philosophy to be the Best : Integrity, Enthusiasm, Totality. Always the Best* menuntut setiap insan Telkom Group memiliki integritas (*integrity*, antusiasme (*enthusiasm*), dan totalitas (*totality*). *Principles to be the start : Solid, Speed, Smart*.[[6]](#footnote-6)

Dalam PT. TELKOM untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu, pendidikan dan pelatihan karyawan difokuskan kepada dua kebutuhan utama dalam pengembangan kompetensi yakni program-program yang bersifat *shifting competencies* dan *developing competencies* baik yang berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap strategi bisnis atau operasional. *Shifting competencies* adalah perubahan kompetensi *Telecommunication* (TDM *based*) menjadi *Telecommunication* (*IPBased*) dan kompetensi *IME* (Information, Media dan Edutainment). Sedangkan *developing competencies* dilakukan untuk menyiapkan kompetensi-kompetensi pendukung guna mendukung kebutuhan transformasi portfolio bisnis perusahaan baik yang berdampak langsung maupun tidak langsung kepada strategi bisnis.

Dan perlu memperhatikan perbaikan dan peningkatan kinerja para karyawannya dalam rangka meningkatkan layanan kepada masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung di bidang atau di sector informasi dan komunikasi. Beberapa aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah perekrutan dan seleksi. SDM yang handal dan kompeten adalah faktor pendorong untuk keunggulan dalam memenangi persaingan PT. Telkom Witel Area Manado terhadap perusahaan lainnya, sehingga pengembangan kompetensi SDM menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan dalam pencapian visi dan misi perusahaan.

Jika karyawan memiliki kemampuan bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil pekerjaan tidak memuaskan. Berdasarkan hasil kuisioner dengan sejumlah kinerja karyawan bahwa motivasi kerja di PT. Telkom Witel Area Manado sangat memuaskan bagi karyawan dan untuk lebih unggul dari yang lain maka semangat karyawan dalam mencapai tujuan dari visi dan misi tergolong meningkat.

Objek Penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Witel Area Manado sebagai salah satu perusahaan cabang dari PT. Telkom Indonesia yang beroperasi diwilayah Sulawesi Utara yang merupakan Badan Usaha Milik Negera dan penyedia layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Telkom menyediakan layanan *Infocomm*, telepon kabel tidak bergerak (*fixed wireline*) dan telepon nirkabel tidak bergerak (*fixed wireless*), layanan telepon seluler, data dam internet, serta jaringan dan interkoneksi baik secara langsung maupun melalui anak perusahaan.

Dengan alasan yang telah dipaparkan secara jelas dalam latar belakang diatas, kiranya penulis merasa perlu mengangkat tema untuk membahas tentang **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM WITEL AREA MANADO”.**

1. **Rumusan Masalah**
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Area Manado ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Area Manado ?
4. Apakah Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Area Manado ?
5. **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dicapai peneliti sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Area Manado.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Area Manado.
3. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Area Manado.

1. **Manfaat Penelitian**

Dengan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan budaya organisasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Witel Area Manado.

1. Bagi Akademis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan pengamplikasikan ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1. Bagi Pihak Lain.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah yang serupa.

1. Bagi Peneliti.

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara rill khususnya yang menyangkut, budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan.

1. **Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan motivasi.

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam peneliti ini adalah kinerja karyawan.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.2**

**Definisi Operasional Penelitian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Jenis Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
| Budaya Organisasi  (X1) | Budaya Organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang dapat menggerakan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. | Menurut Robbin dalam jurnalnya Anwar Ikhsan, karakteristik utama dari budaya organisasi :   1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko. 2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian terhadap detail. 3. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasarkan individu. 4. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai. 5. Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi sejalan dengan tujuan perusahaan tersebut. | Skala *Likert* |
| Motivasi  (X2) | Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. | Menurut George & Jones dalam jurnalnya Jesslyn Halim, yaitu :   1. Perilaku karyawan adalah bagaimana karyawan memilih cara berperilaku dalam bekerja disuatu perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja. 2. Usaha karyawan adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja. Semakin keras usaha karyawan menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya. 3. Kegigihan karyawan adalah kemauan karyawan untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaan. Semakin tinggi kegigihan karyawan dalam bekerja meunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi bekerja yang tinggi | Skala *Likert* |
| Kinerja Karyawan  (Y) | Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. | Menurut Suwando dan Sutanto dalam jurnalnya Lidia Lusri yaitu, mengemukakan tentang penilian kinerja diukur dengan :   1. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. 2. Tingkat inisiatif dalam bekerja, antara lain kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dan kemampuan untuk membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut. 3. Kecekatan mental, kecekatan mental diukur melalui kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja lain. 4. Kedisiplinan waktu dan absensi, merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja. | Skala *Likert* |

**BAB II**

**KAJIAN TEORITIS**

1. **Kajian Teoritis**
2. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Bennet dalam buku Dr. Mansyur Semma, budaya adalah bagian integral kehidupan sehari-hari manusia yang tidak bisa dipisah-pisah, dan khususnya melalui teks-teks tertentu yang sudah tersedia, maka dunia menjadi dapat dipahami.[[7]](#footnote-7) Sedangkan menurut Hawkins Best dan Coney dalam buku Bilson Simamora, mengatakan bahwa budaya adalah suatu kompleks yang meliputi pengetahuan, keyakinan, seni, moral, adat istiadat serta kemampuan dan kebiasaan lain yang dimiliki manusia sebagai bagian masyarakat.[[8]](#footnote-8)

Menurut Steve Sudjatmiko, organisasi adalah terkait dengan upaya membangun budaya perusahaan, nilai dan kepercayaan yang harus diterapkan dalam kehidupan berorganisasi, dan juga bagaimana hubungan antar anggota.[[9]](#footnote-9) Sedangkan menurut Dr. Djokosantoso Moeljono, organisasi adalah sebuah institusi yang menarik manusia-manusia agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama tujuan bersama dan tujuan masing-masing.[[10]](#footnote-10)

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tampa, yang dapat menggerakan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, tiap-tiap orang dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apabila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.[[11]](#footnote-11)

Menurut Miller dalam bukunya Budaya Organisasi, ada beberapa butir nilai-nilai primer yang harusnya ada pada tiap-tiap perusahaan yang jika dikelola dengan baik dapat menjadi budaya organisasi yang positif dan akan mengakibatkan efektivitas, inovasi, loyalitas, dan produktivitas. Delapan butir nilai-nilai budaya itu ia sebut sebagai asas-asas, yaitu : asas tujuan, asas konsesus, asas keunggulan, asas prestasi, asas kesatuan, asas empiris, asas keakraban, dan asas integritas.[[12]](#footnote-12) Sedangkan menurut luthans, budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.[[13]](#footnote-13)

Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang dapat menggerakan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja dan jika dikelola dengan baik dapat menjadi budaya organisasi yang positif dalam tujuan bersama maupun tujuan masing-masing, dan akan mengakibatkan efektivitas, inovasi loyalitas dan produktivitas serta nilai-nilai tersebut mengarahkan kepada setiap anggota yang berperilaku dengan budaya tersebut.

1. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasional pada dasarnya tidak dapat dilepaskan dari konteks budaya secara umum yang ada dalam masyarakat. Berdasarkan pengertian menurut Kast yang di kutip oleh Lukman Hakim, dimana budaya organisasi bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku, maka sebenarnya budaya organisasi merupakan bagian dari budaya umum umum yang berkembang dalam masyarakat dalam lingkup spesifik yang besifat abstark.

Schien juga mengungkapkan bahwa budaya yang lemah adalah budaya yang tidak mampu menjalankan dua fungsi utama, yaitu mampu mendorong organisasi dalam beradaptasi dengan faktor-faktor eksternal dan internal perusahaan.[[14]](#footnote-14) Sedangkan menurut Robbin dalam jurnalnya Anwar Ikhsan, karakteristik utama dari budaya organisasi adalah :

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasarkan individu.
4. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai
5. Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi sejalan dengan tujuan perusahaan tersebut.[[15]](#footnote-15)
6. Karakteristik Budaya Organisasi Islami

Karakteristik budaya organisasi islam yang dapat meningkatkan kinerja organisasi adalah sebagai berikut, bekerja merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manusia sebagai khalifah, seorang muslim harus menyadari bahwa diciptakan manusia termasuk dirinya adalah sebagai khalifah fil ard’I (pemimpin dibumi) yang harus mampu mengarahkan amal perbuatan manusia yang mampu menciptakan kebaikan dan yang diciptakan Allah dibumi ini untuk kebaikan, dan apapun yang Allah berikan kepada manusia sebagai sarana untuk menyadarkan atas fungsinya sebagai pengelola bumi (khalifah). Seorang muslim juga menyadari bahwa Allah Swt mengirimkan umat Islam didunia adalah pembawa misi rahmatan lil’alamiin (rahmat untuk seluruh’alam).

Sebagaimana firman Allah Swt dalam surah Al-Baqarah ayat 30, yang berbunyi :

فِيْهَا يُّفْسِدُ مَنْ فِيْهَا اَتَجْعَلُ قَالُوْٓا ۗ خَلِيْفَةًالْاَرْضِ فِى جَاعِلٌاِنِّيْ لِلْمَلٰۤىِٕكَةِ رَبُّكَ قَالَ وَاِذْ

تَعْلَمُوْنَ مَا لَا اَعْلَمُ اِنِّيْٓ قَالَ ۗ لَكَ وَنُقَدِّسُ بِحَمْدِكَ نُسَبِّحُ وَنَحْنُ الدِّمَاۤءَۚ وَيَسْفِكُ

Terjemahan :

“Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi ini.” Mereka berkata : “Mengapa Engkau hendak menajadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan engkau?” Tuhan berfirman : “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.[[16]](#footnote-16)

Ayat ini Allah menjelaskan mengenai penciptaan Adam yang kemudian ada dialog bersama malaikat.

1. Pengertian Konsep Budaya Organisasi

Menurut Schein sebagaimana yang dikutip oleh Armanu Thoyib, budaya organisasi itu didasarkan pada suatu konsep bangunan pada tingkatan, yaitu : Tingkatan Asumsi Dasar (*Basic Assumtion*), kemudian Tingkatan Nilai (*Value*), dan Tingkatan *Artifact* yaitu sesuatu yang ditinggalkan. Tingkatan asumsi dasar itu merupakan hubungan manusia dengan apa yang ada di lingkungannya, alam, tumbuh-tumbuhan, binatang, manusia, hubungan itu sendiri ,dan hal ini, asumsi dasar bisa diartikan suatu *philosophy*, keyakinan, yaitu suatu yang tidak bisa dilihat oleh mata api ditanggung bahwa itu ada. Tingkatan yang berikutnya *Value*, yaitu dalam hubungannya dengan perbuatan atau tingkah laku, untuk itu, *value* itu bisa diukur (ditest) dengan adanya perubahan-perubahan atau dengan melalui konsesus sosial. Sedangkan *artifact* adalah sesuatu yang bisa dilihat tetapi sulit untuk ditirukan, bisa dalam bentuk teknologi, seni, atau sesuatu yang bisa didengar.[[17]](#footnote-17)

Menurut Koentjaraningrat dalam buku Budaya Organisasi, adalah suatu konsep yang sangat bervariasai, terbukti dari adanya sekian banyak definisi yang sangat berbeda-beda dapat ditemukan dalam kepustakaan. Hal ini disebabkan oleh berbagai pandangan, pendekatan, minat masing-masing yang berkepentingan dari berbagai kalangan akademisi maupun praktisi. Sedangkan menurut Seckman dalam buku Budaya Organisasi, yaitu terdapat lima kelompok pendekatan, pandangan atau mazhab dalam mempelajari budaya antara lain :

1. Pendekatan evolusi
2. Pendekatan partikularisme
3. Pendekatan fungsionalisme
4. Pendekatan materialism kultur dan
5. Pendekatan idealisme kultur.[[18]](#footnote-18)
6. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam buku Budaya Organisasi, terdapat beberapa fungsi budaya organisasi :

1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kinerja menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual.
4. Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.[[19]](#footnote-19)
5. Budaya kuat dan budaya lemah

Menurut Vijay Sathe dalam buku Tika, budaya organisasi yang kuat adalah budaya organisasi yang ideal dimana kekuatan budaya mempengaruhi intensitas pelaku. Disamping faktor kepemimpin, ada dua faktor yang juga menentukan budaya organisasi yaitu kebersamaan dan intensitas. Kebersamaan dapat ditunjukkan dengan besarnya derajat kesamaan yang dimiliki oleh para anggota organisasi tentang nilai-nilai inti. Sedangkan intensitas adalah derajat komitmen para anggota organisasi terhadap nilai inti budaya organisasi. Pada organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi, tahu dengan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku yang baik dan tidak baik.[[20]](#footnote-20) Budaya organisasi yang lemah adalah budaya organisasi yang kurang didukung secara luas oleh para anggotanya dan sangat dipaksakan, serta memberi pengaruh negatif pada organisasi karena akan memberi arah yang salah kepada karyawan.

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Menurut Stephen P. Robbins, motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Sementara motivasi umum berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apapun, kita akan mempersempit fokus tersebut menjadi tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan minat kita terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.[[21]](#footnote-21) Menurut Riggio dalam buku Psikologi Industri dan Organisasi Suatu Pengantar Singkat, yaitu mengemukakan definisi motivasi sebagai kekuatan yang membangkitkan, mengarahkan dan memberlanjutkan perilaku.[[22]](#footnote-22)

Sedangkan menurut Sardiman yang di kutip oleh Ahmad Fa’iq Bariklana, motivasi adalah perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*felling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Tingkah laku yang di timbulkan oleh situasi tersebut dan tujuan akhir dari pada gerakan atau perbuatan.[[23]](#footnote-23) Adapun menurut Hamalik yang dikutip oleh Ahmad Fa’iq Bariklana, fungsi motivasi ada 3, yaitu :

1. Mendorong timbulnya suatu kelakuan atau perbuatan. Tanpa adanya motivasi maka tidak timbul perbuatan seperti belajar.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Motivasi berfungsi sebagai mesin dalam mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan.[[24]](#footnote-24)

Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi kerja yang merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal.

Dalam konteks ini motivasi menjadi dasar yang kuat bagi segala daya upaya yang berjalan secara konsisten untuk mencapai suatu tujuan, termasuk kinerja atau prestasi karyawan dalam bekerja. Motivasi seseorang timbul distimulus oleh kebutuhan-kebutuhan seseorang. Hubungan antara kebutuhan, motivasi (drive/dorongan untuk melaksanakan perilaku), dan perilaku dapat digambarkan sebagai berikut :[[25]](#footnote-25)

*Need* (Kebutuhan) *Drive* (Motivation) *Behavior* (Perilaku)

**Gambar 1.1 Hubungan Kebutuhan,Motivasi, dan Perilaku.**

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan organisasi. Menurut Gomes, yang termasuk dalam faktor individu dan organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Faktor individu yang mempengaruhinya adalah kebutuhan-kebutuhan (*Needs*), tujuan-tujuan (*Goals*), sikap-sikap (*Attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*Abilities*).
2. Faktor organisasi yang mempengaruhinya adalah pembayaran atau gaji (*Pay*), keamanan pekerjaan (*Job Security*), sesama pekerja (*Co- Workers*), pengawasan (*Supervision*), pujian (*Praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*Job Itself*)[[26]](#footnote-26).
3. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Malone dalam buku Hamzah, membedakan dua bentuk motivasi yaitu :

1. Motivasi interinsik, yaitu timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan.
2. Motivasi eskterinsik, yaitu timbul karena ada rangsangan dari luar individu[[27]](#footnote-27).

Seseorang dalam melakukan pekerjaan, biasanya tidak selamanya hanya dipengaruhi oleh motivasi eksterinsik seperti pemenuhan keuangan, tetapi motivasi interinsik antara lain kebanggaan akan dirinya dapat melakukan suatu pekerjaan yang orang lain belum tentu mampu melakukannya.

1. Indikator Motivasi

Indikator-indaktor motivasi menurut George & Jones dalam jurnalnya Jesslyn Halim, yaitu :

1. Perilaku karyawan adalah bagaimana karyawan memilih cara berperilaku dalam bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja.
2. Usaha karyawan adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja. Semakin keras usaha karyawan menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya.
3. Kegigihan karyawan adalah kemuan karyawan untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kegigihan karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi bekerja yang tinggi[[28]](#footnote-28).

Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebagai kekuatan untuk membangkitkan seseorang dalam berorganisasi sehingga bisa mencapai tujuan, dalam berorganisasi seperti produktivitas perusahaan.

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono dalam bukunya Dr. H. Erjati Abbas, berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun dengan etika.[[29]](#footnote-29) Sedangkan menurut haris dan kawan-kawan, bahwa kinerja adalah perilaku yang menunjukkan kompetensi yang relevan dengan tugas yang realistis dan gambaran perilaku difokuskan kepada konteks pekerjaan, yaitu perilaku diwujudkan untuk memperjelas deskripsi-deskripsi kerja menentukan kinerja yang akan memenuhi kebutuhan organisasi yang diinginkan.

Jika diartikan secara sederhana, karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya. Menurut Mulyadi, karyawan adalah orang usahanya sangat menentukan sukses suatu perusahaan yang membuat produk dan menyediakan jasa bagi *customers*. Dalam organisasi yang berkualitas, karyawan dinilai sama dengan direktur pemasaran.[[30]](#footnote-30) Menurut Anwar Prabu kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[[31]](#footnote-31)

Sedangkan menurut Suwondo dan Sutanto mengemukakan tentang penilaian kinerja dalam jurnalnya Lidia Lusri, yaitu diukur dengan :

1. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
2. Tingkat inisiatif dalam bekerja, antara lain kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dan kemampuan untuk membuat solusi alternative bagi masalah tersebut.
3. Kecekatan mental, kecekatan mental diukur melalui kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja lain.
4. Kedisplinan waktu dan absensi, merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja.[[32]](#footnote-32)

Ernawati mengemukakan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Secara spesifik, tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-sekurangnya berprestasisama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembabnya sekarang.
4. Mendifinisakan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.[[33]](#footnote-33)

Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai orang yang memberikan jasa kepada perusahaan, yaitu kinerja kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi dengan tugas yang realistis sehingga kinerja tersebut memenuhi kebutuhan organisasi yang di inginkannya, yang mana dari jasa tersebut membuat perusahaan sukses dalam suatu produk yang berkualitas.

1. **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang berhubungan dengan budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh objek, pendekatan serta hasil yang berbeda-beda. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Erdy Sumarlin yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. Telkom Divisi Acces Regional 3 Bandung)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi budaya organisasi 5C pada PT. Telkom Divisi Access (DIVA) Regional 3 Bandung, untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada PT. Telkom Divisi Access Regional 3 Bandung, dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Divisi Access Regional 3 Bandung. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Telkom Divisi Access Ragional 3 Bandung yang sekaligus merupakan sampel penelitian. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode teknik sampling uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitiannya adalah terdapat mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Divisi Access Regional 3 Bandung.[[34]](#footnote-34)
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ernawati yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PT. Telkom Di Samarinda”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Telkom di Samarinda. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor PT. Telkom di samarinda berjumlah 65 sekaligus merupakan sampel penelitian. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode teknik sampling jenuh (sensus). Hasil penelitiannya adalah terdapat mengenai bahwa nilai *standardizer coeffcients beta* adalah budaya organisasi X sebesar 0,636 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.[[35]](#footnote-35)
3. Penelitian yang dilakukan oleh Eunike M. Massie yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom, TBK Manado”. Tujuan dari peneliti ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom, TBK Manado sejumlah 67 sekaligus merupakan sanpel penelitian. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis linier berganda. Hasil penelitiannya adalah terdapat bahwa variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan adalah *reliable* karena memiliki nilai di atas 0,60 sehingga daoat dijelaskan bawah variabel-variabel penelitian ini berupa variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan adalah *reliable* atau memiliki indikator reliabilitas yang sangat tinggi, sehingga mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel (konstruk) pada suatu penelitian.[[36]](#footnote-36)
4. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Muris yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta”. Tujuan dari penliti ini adalah untuk membuktikan secara empiris bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta sekaligus merupakan sampel penelitian. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode teknik pengumpulan data validitas dan reabilitas. Hasil penelitiannya adalah terdapat bahwa Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan siqnifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta.[[37]](#footnote-37)
5. Penelitian yang dilakukan Siti Rahma Nadhira yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Jakarta Selatan Unit HR & CDC dan Network Area)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kinerja pegawai pada perusahaan PT. Telekomunikasi Witel Jakarta Selatan unit HR & CDC dan Network Area. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dari PT. Telkom berjumlah 38 sekaligus merupakan sampel penelitian. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode penelitian ini bersifat kuantitatif. Hasil penelitiannya adalah terdapat bahwa koefisien determinasi menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 85,5% dan 14,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.[[38]](#footnote-38)

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa bahwa persamaan-persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan lokasi penelitian berbeda tempat yakni untuk penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT. Telkom Witel Area Manado.

1. **Kerangka Pemikiran**

Budaya organisasi adalah pola nilai, keyakinan, presepsi, asumsi yang anut secara bersama dan akan menjadi kebiasaan yang sulit untuk diubah dan kebiasaan tersebut akan menjadi ciri/identitas organisasi tersebut.

Budaya organisasi memiliki peran sangat penting untuk mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan. Peran budaya adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dan memberikan pemahaman yang sama kepada kinerja karyawan. Mengenai bagaimana sebenarnya organisasi itu dan bagaimana kinerja karyawan dalam berperilaku.

Dalam menjalankan budaya organisasi, kinerja karyawan juga memerlukan yang namanya motivasi. Motivasi adalah dorongan individu atau kinerja karyawan untuk pencapaian suatu tujuan. Karena manusia juga memiliki naik turunnya dalam bekerja. Dalam hal ini pemimpin harus mengajak kinerja karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja sehingga kinerja atau prestasi kerja bisa meningkat.

Untuk memperjelas kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan dalam sebuah paradigma penelitian sebagai berikut :

BUDAYA ORGANISASI (X1)

r1

R

KINERJA KARYAWAN (Y)

r2R

MOTIVASI (X2)

**Gambar 1.2**

**Paradigma Penilitian**

Keterangan :

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Motivasi

Y : Kinerja Karyawan

r1 : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

r2 : Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

R : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

1. **Hipotesis**

Berdasarkan masalah yang dikemukakan, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Area Manado.
2. Terdapat pengaruh secara persial dari pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Area Manado.
3. Diantara variabel yang diteliti, kinerja karyawan yang paling dominan terhadap PT. Telkom Witel Area Manado.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian bertempat di PT. Telkom Witel Area Manado. Jl. W.R Supratman No.5. Populasi adalah pelanggan Indihome di Area Manado. Penelitian ini dimulai dari bulan Februari-April 2020.

**Tabel 3.1 : Jadwal Penelitian**



1. **Rancangan Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesa dari data-data yang dikumpulkan sesuai dengan teori konsep sebelumnya. Penelitian kuantitatif dapat dilihat untuk menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika, pada dasarnya penelitian kuantitatif ini dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil.[[39]](#footnote-39)

Dalam penelitian ini menggunakan kuisioner/angket yang dibagikan kepada karyawan PT. Telkom Witel Area Manado. Metode ini dipakai peneliti untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara tiga variabel. Dalam penelitian akan diteliti apakah hubungan antara variabel X1, X2 dengan variabel Y.

1. **Populasi dan Sampel**
2. Populasi

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Jadi populasi berhubungan dengan data, bukan manusianya.[[40]](#footnote-40) Peneliti menggunakan populasi oleh karyawan PT. Telkom Witel Area Manado berjumlah 52orang.

**Tabel 3.2**

**Komposisi Karyawan PT. Telkom Witel Area Manado**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Bidang** | **Jumlah** |
| 1 | Warroom | 3 |
| 2 | HR & CDC | 3 |
| 3 | Access Optima & Maintenance | 5 |
| 4 | Access & Service Operation | 5 |
| 5 | GES | 5 |
| 6 | Customer Care | 4 |
| 7 | CCAN | 2 |
| 8 | Consumer Service | 4 |
| 9 | Network Area & Is | 6 |
| 10 | Payment Collection | 2 |
| 11 | Wholesale Access Network | 2 |
| 12 | Logistik & General Support | 4 |
| 13 | Access Data Management | 3 |
| 14 | Bussiness Service | 2 |
| 15 | Finance | 2 |
|  | **Total** | 52 |

1. Sampel Jenuh (Sampel Sensus)

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistic atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat befungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus *representative* (mewakili).[[41]](#footnote-41)

Menurut Arikonto, jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.[[42]](#footnote-42)

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 52% yang ada pada PT. Telkom Witel Area Manado sebanyak 52 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

1. **Data dan Instrumen**
2. Sumber Data
3. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan alat pengukur berupa kuisioner. Kuisioner atau angket merupakan data yang berupa pernyataan atau pertanyaan yang diberikan kepada responden. Adapun data primer yang diambil dari seluruh Karyawan PT. Telkom Witel Area Manado.

1. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada.[[43]](#footnote-43) Data sekunder yang diambil dari PT. Telkom Witel Area Manado sebesar 52 orang.

1. Instrument Penelitian

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Menurut Sugiyono menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang di amati.[[44]](#footnote-44) Dengan demikian, penggunaan instrument penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah maupun sosial.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan *skala likert*.

Skala likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan prespsi seorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial.[[45]](#footnote-45)

Dalam peneliti ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuisioner dengan pemberian skor sebagai berikut :

**Tabel 3.3**

**Skor *Skala Likert***

|  |  |
| --- | --- |
| PERTANYAAN | |
| JAWABAN | SKOR |
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Ragu-Ragu | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

**Table 3.4**

**Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| NO. | Variabel  Penelitian | Indikator | Teori | Buku/Jurnal |
|  | Budaya Organisasi  (X1) | 1. Inovasi dan pengambilan resiko adalah untuk mengetahui sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko. 2. Perhatian terhadap detail adalah melihat sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian terhadap detail. 3. Orientasi tim adalah mengukur sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukannya berdasarkan individu. 4. Keagresifan adalah untuk mengetahui sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai. 5. Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi sejalan dengan tujuan perusahaan tersebut. | Teori  Teori  Teori  Teori  Teori |  |
|  | Motivasi (X2) | * + - 1. Perilaku Karyawan adalah bagaimana karyawan memilih cara berperilaku dalam bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut termotivasi untuk berkerja.       2. Usaha karyawan adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja. Semakin keras usaha karyawan menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya.       3. Kegigihan karyawan adalah kemauan karyawan untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kegigihan karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi bekerja yang tinggi. | Teori  Teori  Teori |  |
|  | Kinerja Karyawan (Y) | * + - 1. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan memenuhu target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.       2. Tingkat inisiatif dalam bekerja, adalah antara lain kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dan kemampuan untuk membuat solusi alternative bagi masalah tersebut.       3. Kecekatan mental, yaitu kecekatan mental diukur melalui kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja lain.       4. Kedisiplinan waktu dan absensi, merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja. | Teori  Teori  Teori  Teori |  |

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Peneliti menggunakan kuisioner untuk mengukur budaya organisasi, motivasi yang terkait dengan kinerja karyawan. Dan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, maka instrumen penelitian harus memiliki skala. Adapun skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert yaitu suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Sebelum mengedarkan instrument (penelitian kuantitatif), peneliti mengumpulkan data primer, yang terkait dengan budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan serta pengaruh secara kuantitatif antara variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan alat ukur dengan modifikasi dari skala likert dengan 5 skala pengukuran, yaitu SS = sangat setuju, S = setuju, N = netral, TS = tidak setuju, STS = sangat tidak setuju. Skala pengukuran untuk memberikan bobot penilaian terhadap variabel budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan menggunakan model bertingkat dengan 5 alternatif jawaban. Bobot penelitian untuk setiap jawaban pernyataan adalah sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju diberi skor 5
2. Jawaban Setuju diberi skor 4
3. Jawaban Netral diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

Angket disusun berdasarkan kisi-kisi instrument dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan. Agar penyusunan instrument menjadi lebih muda, dibawah ini disajikan kisi-kisi instrument masing-masing variabel.

1. **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dam satuan urian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan tempat dirumuskan hipotesa kerja seperti yang disarankan oleh data.[[46]](#footnote-46)

Peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan beberapa metode :

1. Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi . sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.[[47]](#footnote-47)

Uji validitas digunakan untuk mengukur validnya suatu item pernyataan. Untuk melihat validnya suatu instrument dapat dilihat pada Pearson Product Moment dengan melihat sign 5% atau 0,05. Peneliti dalam mengelola data menggunakan SPSS 23.

1. Uji Reliabelitas

Uji Reliabelitas artinya memiliki sifat dapat dipercaya. Suatu alat ukur dapat dikatakan memiliki reliabilitas apabila digunakan berkali-kali oleh peneliti yang sama atau peneliti lain tetap memberikan hasil yang sama.[[48]](#footnote-48)

Instrumen dapat dikatakan reliabelitas atau tidak dapat dilihat berdasarkan nilai Cronbach alpha yang dibandingkan dengan r tabel pada taraf kesalahan tertentu. Jika nilai Cronbach alpha > r tabel maka intrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Dalam uji asumsi klasik peneliti menggunakan beberapa uji :

* + - * 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian data untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak.[[49]](#footnote-49) Data yang berdistribusi mormal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Dalam peneliti ini untuk mengetahui kenormalan distribusi data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* melalui program SPSS 23. Apabila nilai *Asym Sig*, suatu variabel lebih besar dari *Level Of Significant* 5% (> 0.05) maka variabel tersebut terdistribusi normal, sedangkan jika nila *Asymp, Sig* suatu variabel lebih kecil dari *Level Of Significant* 5% (< 0.05) maka variabel tersebut tidak terdistribusi dengan normal.[[50]](#footnote-50)

* + - * 1. Uji Multikoleniaritas

Dalam uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikoleniaritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan regresi diulang kembali.[[51]](#footnote-51)

* + - * 1. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji ada tidaknya kesamaan variasi residual dari satu pengamatan yang lain. Uji ini dapat menggunakan Scatter plot atau Glesjer.

Jika grafik yang diperoleh menunjukkan adanya pola tertentu dari titik-titik yang ada, maka terjadi heteroskedastisitas. Apabila tidak membentuk titik-titik maka tidak terjadi heteroskedastisitas.[[52]](#footnote-52)

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah proses mengestimasi sebuah fungsi hubungan antara variabel tergantung (Y) dengan variabel bebas (X).[[53]](#footnote-53) untuk menguji metode regresi linear sederhana ini, digunakan rumus sebagai berikut:

Y = a + bX

Dimana:

Y = Variabel dependent (Nilai yang dipredisikan)

Dalam skripsi ini Y = Kinerja Karyawan

X = Variabel independen

Dalam skripsi ini X1 = Budaya Organisasi

X2 = Motivasi

a = Konstanta (apabila X = 0)

b = Koefisien Regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 23.0. Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa analisis regresi menunjukan perubahan nilai variabel dependen ketika variabel independen berada pada nilai yang tetap.

1. Analisis Regresi Liniear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas.[[54]](#footnote-54) Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel independen dengan variabel dependen :

Y = a + b1 X1 + b2 X2 + ….+ bnXn+e

Keterangan :

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bilangan harga X=0

b = Koefisiensi regresi

X = Nilai variabel independen

e = Faktor pengganggu (error atau disturbance)

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 23.0. berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa analisis regresi menunjukan perubahan nilai variabel dependen ketika variabel independen berada pada nilai yang tetap.

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial. Taraf signifikan 5%

H0 : Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap budaya organisasi dan motivasi di PT. Telkom Witel Area Manado.

Ha : Kinerja Karyawan tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi dan motivasi di PT. Telkom Witel Area Manado.

Keputusan menerima atau menolak hipotesis yang ada jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t table, maka hipotesis diterima. Tapi jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel, maka hipotesis ditolak.[[55]](#footnote-55)

1. Uji F

Digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji F didefinisikan dengan rumus sebagai berikut :

Fn = R2/k

(1-R2)/n-k-1

Keterangan :

Fn = Nilai uji f

r = koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

kriteria uji sebagai berikut :

1. Jika Fhitung > Ftabel pada a = 5% maka H0 ditolak dan Ha diterima (berpengaruh)
2. Jika Fhitung pada a = 5% maka H0 diterima dan Ha ditolak (tidak berpengaruh).[[56]](#footnote-56)
3. Koefisiensi Determinasi (R2)

Nilai koefisiensi determinasi meupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan dari variabel penjelas dan variabel respon. Dengan kata lain koefiensiensi determinasi menunjukkan ragam (variasi) naiknya turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linear X. Jadi kegunaan koefisiensi determinasi adalah mengukur besar proporsi (Persentase) dari jumlah ragam Y yang diterangkan dengan model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap variabel ragam Y.[[57]](#footnote-57) Koefisensi Determinasi (R2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen.

Nilai koefisiensi determinasi (R2) adalah nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Jika koefisiensi determinasi sama dengan nol, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika besarnya koefisiensi determinasi mendekati angka 1, maka variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan model ini, maka kesalahan penganggu diusahakan minimum sehingga R2 mendekati 1, sehingga perkiraan regresi akan lebih mendekati keadaan yang sebenarnya.[[58]](#footnote-58)

**BAB IV**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **Gambaran Umum Lokasi Penelitian**
2. Sejarah Singkat PT. Telkom Indonesia

PT Telkom Indonesia (Persero TBK) atau dikenal dengan PT. TELKOM adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52.09%, sedangkan 47.91% sisanya dikuasai oleh publik. Saham Telkom diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode “TLKM” dan New York Stock Exchange (NYSE) dengan kode “TLK”. Pada tanggal 23 oktober 1856, pemerintah colonial belanda melakukan pengoprasian telegrap elektromagnetik pertama di Indonesia yang menghubungkan Batavia (Jakarta) dan buitenzorg (bogor). Pada tahun 1906-1965, pemerintah colonial belanda membentuk lembaga pemerintah untuk mengendalikan jasa pos dan telekomunikasi di Indonesia. Pada tahun 1965 terjadi pemisahan jasa pos dan telekomunikasi sehingga di tangani oleh dua perusahaan negeri, yaitu PN Pos dan Giro dan PN Telekomunikasi. Tahun 1974, PN Telekomunikasi dibagi menjadi dua divisi, Yaitu PT Industri Telekomunikasi Indonesia (PT INTI) yang memproduksi perangkat telekomunikasi dan perusahaan umum telekomunikasi (perumtel) untuk melayani jasa telekomunikasi domestic dan internasional.

Pada tahun 1980, bisnis telekomunikasi internasional diambil alih oleh PT Indonesian Satellite Corporation (Indosat). Tahun 1991, perumtel berubah menjadi PT Telekomunikasi Indonesia atau Telkom dengan operasi bisnis terbagi atas dua belas wilayah telekomunikasi (Witel). Kedua belas Witel tersebut kemudian dirombak menjadi tujuh divisi regional (Driver), yaitu Divisi I sumatera, Divisi II Jakarta dan sekitarnya, Divisi III Jawa Barat, Divisi IV Jawa Tengah dan Di Yogyakarta, Divisi V Jawa Timur, Divisi VI Kalimantan dan Divisi VII Indonesia bagian timur. Tahun 1995, PT. TELKOM melaksanakan penawaran saham perdana public (intial public offering) pada tanggal 14 november 1995 di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya. Pada tanggal 26 mei 1995, PT. Telkom mendirikan entitas anak yang menangani bisnis telepon seluler, telkomsel. Tahun 1999, undang- undang telekomunikasi (UU No. 36/1999) yang berlaku efektif pada bulan September 2000 telah memfasilitasi masuknya pemain baru sehingga menumbuhkan persaingan usaha di industri telekomunikasi. Tahun 2001, PT. TELKOM mengakuisisi 35% saham indosat di telkomsel sehingga menjadikannya pemegang saham mayoritas di perusahaan seluler itu dengan kepemilikan 77,7% indosat kemudian mengambil alih 22,5% saham Telkom di Satelindo dan 37,7% saham TELKOM di PT Aplikanusa Lintasarta. Pada saat yang bersamaan,PT. Telkom kehilangan hak ekslusif sebagai penyelenggaratunggal layanan telepon tidak bergerak di Indonesia. Tahun 2002, PT. Telkom melepaskan kepemilikan saham sebesar 12,7% di telkomsel kepada Singapore telecom mobile pte Ltd (SingTel Mobile).

Tahun 2004, PT. TELKOM meluncurkan layanan sambungan langsung internasional untuk telpon tidak bergerak. Tahun 2005, Satelit Telkom-2 diluncurkan untuk menggantikan seluruh layanan transmisi satelit yang sebelumnya dilayani oleh satelit palapa B-4. Peluncurannya menjadikan jumlah satelit yang telah diluncurkan menjadi delapan satelitm, termasuk satelit palapa A-1. Tahun 2009, Kami bertransformasi dari perusahaan infocom menjadi perusahaan penyelenggara telecommunication,information, media, & edutainment (Time). Wajah baru TELKOM diperkenalkan kepada public dengan menampilkan logo dan tagline baru perusahaan “the world in your hand”. Tahun 2010, proyek kabel serat optic bawah laut jakaladema yang menghubungkan jawa, Kalimantan, Sulawesi, Denpasar dan mataram telah berhasil dirampungkan pada bulan April 2010. Tahun 2011, PT. TELKOM memulai reformasi infastruktur telekomunikasi melalui proyek TELKOM nusantara super higway yang menyatukan nusantara mulai dari sumantera hingga papua, serta proyek true broadband access yang menyediakan akses internet berkapasitas 20-100 Mbps ke pelanggan di seluruh Indonesia.

Tahun 2012, PT. TELKOM meningkatkan penetrasi broadband melalui pembangunan Indonesia Wi-Fi untuk merealisasikan Indonesia digital network (IDN). Perubahan portofolio bisnis dari TIME menjadikan TIMES (Telecommunication, information, media, edutainment & services) untuk meningkatkan business value creation. Pembentukan Telkom corporate university untuk membangun SDM yang mampu bersaing dalam bisnis internasional (form competence to commerce). Tahun 2013, PT. TELKOM telah beroperasi di tujuh Negara termasuk Hong Kong-Macau, Timor Leste, Australia, Myanmar, Malaysia, Taiwan, dan Amerika Serikat. Telkomsel adalah salah satu contributor pendapatan utama. Telkom Group kami percaya bahwa telkomsel akan tumbuh di atas industry dengan posisi terdepan dalam bisnis legacy dan pertumbuhan yang kuat di layanan digital.

1. Telkom Group

Telkom Group adalah satu-satunya BUMN telekomunikasi serta penyelenggara layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia, dan karenanya tunduk pada hukum dan peraturan yang berlaku di Indonesia. Dengan statusnya sebagai Perusahaan milik negara yang sahamnya diperdagangkan di bursa saham, pemegang saham mayoritas Perusahaan adalah Pemerintah Republik Indonesia sedangkan sisanya dikuasai oleh publik. Saham Perusahaan diperdagangkan di BEI, NYSE, LSE dan *Public Offering Without Listing* (POWL) di Jepang.

Telkom Group melayani jutaan pelanggan di seluruh Indonesia dengan rangkaian lengkap layanan telekomunikasi yang mencakup sambungan telepon kabel tidak bergerak dan telepon nirkabel tidak bergerak, komunikasi seluler, layanan jaringan dan interkoneksi serta layanan internet dan komunikasi data. Telkom Group juga menyediakan berbagai layanan di bidang informasi, media dan *edutainment*, termasuk *cloud-based* *and server-based managed services*, layanan *e-Payment* dan *IT enabler* *and* *e-Commerce* serta layanan portal lainnya. Saat ini TelkomGroup mengelola 6 produk portofolio yang melayani empat segmen konsumen, yaitu korporat, perumahan, perorangan dan segmen konsumen lainnya.

Berikut penjelasan portofolio bisnis TelkomGroup :

1. ***Mobile***

Portofolio ini menawarkan produk *mobile voice*, SMS dan *value added service*, serta *mobile broadband*. Produk tersebut ditawarkan melalui entitas anak, Telkomsel, dengan merk  Kartu Halo untuk pasca bayar dan simPATI, Kartu As dan Loop untuk pra bayar.

1. ***Fixed***

Portofolio ini memberikan layanan *fixed service*, meliputi *fixed voice,* *fixed broadband*, termasuk Wi-Fi dan *emerging wireless technology* lainnya, dengan *brand* IndiHome.

1. ***Wholesale & International***

Produk yang ditawarkan antara lain layanan interkoneksi, *network service*, Wi-Fi, VAS, *hubbing data center* dan *content platform*, data dan internet, dan *solution*.

1. ***Network Infastructure***

Produk yang ditawarkan meliputi *network service*, satelit, infrastruktur dan tower.

1. **Enterprise Digital**

Terdiri dari layanan *information and communication technology platform service* dan *smart enabler platform service.*

1. **customer Digital**

Terdiri dari media dan *edutainment service*, seperti *e-commerce* (blanja.com), video/TV dan *mobile based digital service*. Selain itu, PT. Telkom juga menawarkan *digital life service* seperti *digital life style* (Langit Musik dan VideoMax), *digital payment* seperti TCASH, *digital advertising and analytics* seperti bisnis *digital advertising* dan solusi *mobile banking* serta *enterprise digital service* yang menawarkan layanan *Internet of Things* (IoT).

1. Visi dan Misi PT. Telkom Indonesia (Persero)

Seiring dengan perkembangan teknologi digital dan transformasi perusahaan, Telkom memiliki visi dan misi baru yang diberlakukan sejak 2016, yaitu:

1. Visi

Be the King of Digital in the Region

1. Misi

Lead Indonesian Digital Innovation and Globalization

1. Bidang Usaha

PT. TELKOM merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa telekomunikasi. PT. TELKOM menyediakan sarana dan jasa layanan Telekomunikasi dan Informasi kepada masyarakat di seluruh Indonesia, baik untuk personal user maupun untuk corporate user.

1. Logo PT. Telkom Indonesia

****

Berikut penjelasan tentang filosofi warna Logo PT. Telkom Indonesia, Tbk :

* 1. *Merah – Berani, Cinta, Energi, Ulet*.

Mencerminkan spirit Telkom untuk selalu optimis dan berani dalam menghadapi tantangan dan perusahaan.

1. *Putih – Suci, Damai, Cahaya, Bersatu*

Mencerminkan spirit Telkom untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa.

1. *Hitam – Warna Dasar*

Melambangkan kemauan keras.

1. *Abu – Warna Transisi*

Melambangkan teknologi.

Logo baru TELKOM mencerminkan *Brand Positioning* ”*Life Confident*” dimana keahlian dan dedikasi akan diberikan bagi semua pelanggan untuk mendukung kehidupan mereka dimanapun mereka berada. Brand positioning ini didukung oleh “*Service Culture*” baru yaitu: *Expertise, Empowering, Assured, Progressive* *and Heart*. Sekilas logo bulat dengan siluet tangan terkesan simpel. Simplifikasi logo ini terdiri dari lingkaran merah keabu-abuan yang ada di depan tangan berwarna merah.

Logo ini merupakan cerminan dari “*Brand Value*” baru yang selanjutnya disebut dengan “*Life in Touch*” dan diperkuat dengan tag line baru pengganti “*Committed 2U*” yakni “*The World Is In Your Hand*”. Untuk lebih mengenal logo ini, ada baiknya kita memaknai arti dari simbol-simbol tersebut.

1. *Expertise* : makna dari lingkaran sebagai simbol dari kelengkapan produk dan layanan dalam portofolio bisnis baru PT. Telkom yaitu *TIMES* (*Telecommunication, Information, Media, Edutainment & Service*).
2. *Empowering* : makna dari tangan yang meraih ke luar. Simbol ini mencerminkan pertumbuhan dan ekspansi ke luar.
3. *Assured* : makna dari jemari tangan. Simbol ini memaknai sebuah kecermatan, perhatian, serta kepercayaan dan hubungan yang erat
4. *Progressive* : kombinasi tangan dan lingkaran. Simbol dari matahari terbit yang maknanya adalah perubahan dan awal yang baru.
5. *Heart* : simbol dari telapak tangan yang mencerminkan kehidupan untuk menggapai masa depan.

Dengan tetap mengacu kepada filosofi *Telkom Corporate Value*, yaitu “*Always The Best*” sebuah keyakinan dasar untuk selalu memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dan senantiasa memperbaiki hal-hal yang biasa menjadi sebuah kondisi yang lebih baik, dan pada akhirnya akan membawanya menjadi yang terbaik.

**Struktur Organisasi PT. Telkom Witel Sulut Malut Manado**

1. **Hasil Penelitian**
2. Gambaran umum responden

Penelitian dilakukan di PT. Telkom Witel Area Manado Jl. W.R Supratman No.5. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan sebanyak 52 orang, dari jumlah populasi yang di ambil untuk Area Manado 52 orang dengan menggunakan teknik sampling sensus. Waktu penelitian dimulai pada bulan Februari 2020. Dari hasil penelitian dapat diketahui karakteristik dari para pelanggan.

**Tabel 4.1**

**Pengelompokan karyawan berdasarkan jenis kelamin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis kelamin** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| Pria | 32 | 61,5% |
| Perempuan | 20 | 38,4% |
| **Total** | **52** | **100%** |

*Sumber Data : Data kuisioner telah diolah 2020*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui jumlah responden atau karyawan PT. Telkom Witel Area Manado berdasarkan jenis kelamin dibagi menjadi pria berjumlah 32 atau 61,5% berdasarkan peresentase. Sedangkan untuk responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 20 atau 38,4% berdasarkan persentase. Dapat diketahui jumlah responden yang jenis kelamin pria lebih banyak dari jumlah responden wanita. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki.

**Tabel 4.2**

**Pengelompokkan responden berdasarkan usia karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **USIA** | **JUMLAH** | **PERSENTASE (%)** |
| <20 | 0 | **0%** |
| 21-30 | 12 | **23.1%** |
| 31-40 | 5 | **9.7%** |
| 41-50 | 14 | **27%** |
| >50 | 21 | **40.4%** |
| **TOTAL** | **52** | **100%** |

*Sumber Data : Data kuisioner telah diolah 2020*

Dari tabel 4.2 menunjukkan usia responden atau karyawan PT. Telkom Witel Area Manado, disini dapat diketahui usia >50 memiliki yaitu 21 responden atau 40.4%. dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan berada dijumlah usia produktif.

**Tabel 4.3**

**Pengelompokkan responden berdasarkan pendidikan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PENDIDIKAN** | **JUMLAH** | **PERSENTASE (%)** |
| SD | 0 | **0%** |
| SMP | 0 | **0%** |
| SMA | 4 | **7.7%** |
| D3 | 16 | **30.7%** |
| S1 | 25 | **48%** |
| S2 | 7 | **13.4%** |
| **Total** | **100** | **100%** |

*Sumber Data : Data Kuisioner telah diolah 2020*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas ternyata yang paling banyak menjadi karyawan PT. Telkom Witel Area Manado adalah S1 dengan jumlah 25 responden atau 48%. Dapat disimpulkan sebagian besar karyawan PT. Telkom Witel Area Manado pendidikan terakhir adalah S1 (Sarjana)

**Tabel 4.4**

**Pengelompokkan responden berdasarkan lama bekerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **LAMA BEKERJA** | **JUMLAH** | **RESENTASE (%)** |
| 1-5 Tahun | 10 | **19.2%** |
| 6-10 Tahun | 2 | **3.8%** |
| 11-15 Tahun | 2 | **3.8%** |
| 16-20 Tahun | 7 | **13.4%** |
| >21 Tahun | 31 | **59.6%** |
| **TOTAL** | **100** | **100%** |

*Sumber Data : Data Kuisioner telah diolah 2020*

Dari tabel 4.4 dapat diketahui diatas ternyata yang paling lamanya bekerja karyawan PT. Telkom Witel Area Manado yaitu selama >21 tahun responden 31 atau 59.6%. dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Telkom Witel Area Manado lamanya bekerja selama >21 tahun.

1. Deskriptif Jawaban Responden

Analisis deskriptif jawaban responden 2 variabel bebas budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). peneliti ini dilakukan di PT. Telkom Witel Area Manado dengan jumlah 52 orang.

**Tabel deskriptif jawaban dari responden**

**Tabel 4.5 Data variabel Budaya Organisasi (X1)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **PERNYATAAN** | **SS** | **S** | **N** | **TS** | **STS** |
| 1. | Pimpinan Mendorong saya untuk melakukan inovasi/gagasan baru dalam pekerjaan. | 18 | 31 | 3 | 1 | 0 |
| 2. | Pimpinan mengantisipasi saya dalam hal mengambil konsekuensi yang memunculkan dampak yang merugikan. | 8 | 35 | 6 | 2 | 1 |
| 3. | Pimpinan mengharapkan kepada saya agar perlu kesadaran diri terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja ataupun tidak disengaja. | 13 | 35 | 5 | 0 | 0 |
| 4. | Sebagai karyawan saya menyelesaikan pekerjaan dengan detail sehingga menghasilkan hasil yang maksimal. | 21 | 30 | 2 | 0 | 0 |
| 5. | Sebagai karyawan, saya bekerja sesuai uraian dan rincian yang ditugaskan oleh atasan/pimpinan dan tugas tambahan lainnya. | 14 | 34 | 4 | 1 | 0 |
| 6. | Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dalam pekerjaan yang harus saya lakukan. | 16 | 34 | 2 | 1 | 2 |
| 7. | Dalam melaksanakan pekerjaan saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan. | 22 | 29 | 2 | 1 | 0 |
| 8. | Dalam melaksanakan pekerjaan, terjadi komunikasi dua arah antara atasan/pimpinan dan bawahan berupa garis perintah. | 16 | 31 | 3 | 3 | 0 |
| 9. | Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi antar karyawan di unit kerja yang lain. | 17 | 28 | 5 | 0 | 0 |
| 10. | Sebagai karyawan, saya ingin memiliki keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan prestasi yang lebih baik dibanding dengan yang lain. | 18 | 28 | 7 | 0 | 0 |
| 11. | Sebagai karyawan saya bekerja dengan menekankan hasil yang maksimal. | 16 | 31 | 6 | 0 | 0 |
| 12. | Sebagai karyawan, saya sering menggunakan SOP yang sudah ditetapkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang optimal. | 15 | 32 | 2 | 2 | 0 |
| 13. | Saya dipercayakan dalam menyelesaikan pekerjaan. | 10 | 40 | 1 | 0 | 0 |
| 14. | Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. | 19 | 33 | 1 | 0 | 0 |
| 15. | Saya mampu melaksanakan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan. | 17 | 34 | 1 | 0 | 0 |
| **TOTALI** | | **240** | **485** | **50** | **11** | **3** |
| **Persentase** | | **30.4 %** | **61.4 %** | **6.3 %** | **1.3 %** | **0.3 %** |

*Sumber : Data kuisioner yang telah diolah 2020*

Berdasarkan tebel 4.5 di atas diketahui dari 52 responden/ karyawan PT. Telkom Witel Area Manado, sebagian besar jawabannya yaitu menyatakan setuju terhadap tiap item pernyataan dalam variabel budaya organisasi (X1) yang diberikan peneliti dalam bentuk kuisioner. Adapun sebanyak responden menjawab 485 setuju dengan persentase 61.4%. Untuk jawaban netral sebanyak 50 responden dengan persentase 6.3%, dan sangat setuju sebanyak 240 responden dengan persentase 30.4%. Dan untuk jawaban tidak setuju menjawab sebanyak 11 responden dengan persentase 1.3%. Dan untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 0.3%.

Hal ini menyimpulkan bahwa sebagian besar jawaban responden berada dijawaban setuju dan sangat setuju. Ini menggambarkan variabel budaya organisasi (X1) mempengaruh kinerja karyawan PT. Telkom Witel Area Manado.

**Tabel 4.6**

**Data varaibel Motivasi (X2)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **PERTANYAAN** | **SS** | **S** | **N** | **TS** | **STS** |
| 1. | Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman. | 20 | 29 | 3 | 1 | 0 |
| 2. | Saya selalu berusaha menampilkan hasil kerja yang maksimal. | 19 | 31 | 1 | 0 | 0 |
| 3. | Jika ada kesalahan dalam bekerja, saya selalu bertindak cepat untuk memperbaikinya. | 14 | 36 | 1 | 0 | 0 |
| 4. | Tanpa kehadiran pimpinan, saya melakukan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan. | 15 | 35 | 1 | 1 | 0 |
| 5. | Sebagai karyawan, saya selalu datang tepat waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik dan sesuai capaian target. | 7 | 33 | 11 | 1 | 2 |
| 6. | Apabila menemukan masalah dalam pekerjaan, saya berinisiatif untuk menyelesaikan sendiri sesuai SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. | 9 | 31 | 14 | 2 | 0 |
| 7. | Sebagai karyawan, saya selalu memikirkan bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang baik. | 13 | 36 | 2 | 0 | 0 |
| 8. | Sebagai karyawan, saya menunjukkan sikap optimis dalam menghadapi pekerjaan yang harus diselesaikan. | 15 | 36 | 2 | 0 | 0 |
| 9. | Sebagai karyawan, saya memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan dari perusahaan. | 12 | 38 | 1 | 0 | 0 |
| **TOTALI** | | **124** | **305** | **36** | **5** | **2** |
| **Persentase** | | **26.2 %** | **64.6 %** | **7.6 %** | **1.0 %** | **0.4 %** |

*Sumber : Data kuisioner yang telah diolah 2020*

Berdasarkan tebel 4.6 di atas diketahui dari 52 responden/ karyawan PT. Telkom Witel Area Manado, sebagian besar jawabannya yaitu menyatakan setuju terhadap tiap item pernyataan dalam variabel motivasi (X2) yang diberikan peneliti dalam bentuk kuisioner. Adapun sebanyak responden menjawab 305 setuju dengan persentase 64.6%. Untuk jawaban netral sebanyak 36 responden dengan persentase 7.6%, dan sangat setuju sebanyak 124 responden dengan persentase 26.2%. Dan untuk jawaban tidak setuju menjawab sebanyak 5 responden dengan persentase 1.0%. Dan untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 0.4%.

Hal ini menyimpulkan bahwa sebagian besar jawaban responden berada dijawaban setuju dan sangat setuju. Ini menggambarkan variabel motivasi (X2) mempengaruh kinerja karyawan PT. Telkom Witel Area Manado.

**Tabel 4.7**

**Data varaibel Kinerja Karyawan (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **PERTANYAAN** | **SS** | **S** | **N** | **TS** | **STS** |
| 1. | Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. | 9 | 38 | 4 | 0 | 0 |
| 2. | Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya melakukan sesuai dengan SOP perusahaan. | 13 | 37 | 2 | 0 | 0 |
| 3. | Sebagai karyawan, saya menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas tanpa adanya penundaan. | 13 | 35 | 3 | 0 | 0 |
| 4. | Saya berusaha mencari solusi sendiri ketika mengalami masalah dalam pekerjaan. | 7 | 32 | 9 | 5 | 1 |
| 5. | Saya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. | 11 | 38 | 4 | 0 | 0 |
| 6. | Saya loyalitas keatasan dalam memberikan masukan yang melindungi pimpinan saat pimpinan dalam bahaya. | 13 | 31 | 9 | 1 | 0 |
| 7. | Saya merasa terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin untuk memajukan perusahaan. | 16 | 32 | 1 | 0 | 0 |
| 8. | Saya bersedia menerima keputusan yang diambil secara kelompok meski tidak sependapat. | 9 | 33 | 8 | 1 | 0 |
| 9. | Saya mampu memahami dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. | 13 | 36 | 1 | 0 | 1 |
| 10. | Saya berusaha untuk datang tepat waktu di kantor. | 15 | 31 | 6 | 1 | 0 |
| 11. | Saya selalu hadir tepat waktu pada awal jam kerja dan di akhir jam kantor. | 11 | 27 | 11 | 1 | 2 |
| 12. | Saya selalu disiplin dalam peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. | 17 | 29 | 5 | 0 | 0 |
| **TOTALI** | | **147** | **399** | **63** | **9** | **4** |
| **Persentase** | | **23.6 %** | **64.1 %** | **10.1%** | **1.4 %** | **0.6 %** |

*Sumber : Data kuisioner yang telah diolah 2020*

Berdasarkan tebel 4.7 di atas diketahui dari 52 responden/ karyawan PT. Telkom Witel Area Manado, sebagian besar jawabannya yaitu menyatakan setuju terhadap tiap item pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y) yang diberikan peneliti dalam bentuk kuisioner. Adapun sebanyak responden menjawab 399 setuju dengan persentase 64.1%. Untuk jawaban netral sebanyak 63 responden dengan persentase 10.1%, dan sangat setuju sebanyak 147 responden dengan persentase 23.6%. Dan untuk jawaban tidak setuju menjawab sebanyak 9 responden dengan persentase 1.4%. Dan untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 0.6%.

Hal ini menyimpulkan bahwa sebagian besar jawaban responden berada dijawaban setuju dan sangat setuju. Ini menggambarkan variabel motivasi (X2) mempengaruh kinerja karyawan PT. Telkom Witel Area Manado.

1. **Hasil Uji Instrumen**
2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Setiap item pernyataan akan diuji validitasnya untuk mengetahui pernyataan yang dimuat dalam kuisioner itu valid atau tidak. Pernyataan dalam kuisioner dinyatakan valid jika nilai *Pearson Correlction* atau r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai (*degree of freedom*) df = n-2 dimana jumlah sampel n = 52 dan besarnya df = 50, sehingga taraf signifikan 5% di dapat dari r tabel 0,2681.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| variabel | Item | Corrected item total correction (n hitung) | r tabel | Ket |
| Budaya Organisasi  (X1) | X1.1  X1.2  X1.3 | 0,565  0,489  0,771 | 0,273  0,273  0,273 | Valid  Valid  Valid |
|  | X1.4 | 0,458 | 0,273 | Valid |
|  | X1.5 | 0,620 | 0,273 | Valid |
|  | X1.6 | 0,636 | 0,273 | Valid |
|  | X1.7 | 0,635 | 0,273 | Valid |
|  | X1.8 | 0,782 | 0,273 | Valid |
|  | X1.9 | 0,681 | 0,273 | Valid |
|  | X1.10 | 0,674 | 0,273 | Valid |
|  | X1.11 | 0,700 | 0,273 | Valid |
|  | X1.12 | 0,775 | 0,273 | Valid |
|  | X1.13 | 0,519 | 0,273 | Valid |
|  | X.14 | 0,671 | 0,273 | Valid |
|  | X.15 | 0,728 | 0,273 | Valid |
| Motivasi (X2) | X2.1  X2.2 | 0,677  0,720 | 0,273  0,273 | Valid  Valid |
|  | X2.3 | 0,562 | 0,273 | Valid |
|  | X2.4 | 0,775 | 0,273 | Valid |
|  | X2.5 | 0,507 | 0,273 | Valid |
|  | X2.6 | 0,487 | 0,273 | Valid |
|  | X2.7 | 0,570 | 0,273 | Valid |
|  | X2.8 | 0,608 | 0,273 | Valid |
|  | X2.9 | 0,595 | 0,273 | Valid |
| Kinerja  Karyawan  (Y) | Y1  Y2  Y3 | 0,423  0,742  0,488 | 0,273  0,273  0,273 | Valid  Valid  Valid |
|  | Y4 | 0,285 | 0,273 | Valid |
|  | Y5 | 0,645 | 0,273 | Valid |
|  | Y6 | 0,701 | 0,273 | Valid |
|  | Y7 | 0,662 | 0,273 | Valid |
|  | Y8 | 0,540 | 0,273 | Valid |
|  | Y9 | 0,675 | 0,273 | Valid |
|  | Y10 | 0,700 | 0,273 | Valid |
|  | Y11 | 0,648 | 0,273 | Valid |
|  | Y12 | 0,744 | 0,273 | Valid |

*Sumber : Data primer (Kuisioner) diolah di spss 23*

Berdasarkan dari tabel 4.8 di atas dapat terlihat r hitung pada kolom corrected item total correction untuk masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dan positif dibandingkan r tabel 0,52. Maka disimpulkan semua indicator dari ketiga variabel X1, X2 dan Y dinyatakan valid.

1. Uji Reliabelitas

Uji reliabelitas adalah uji untuk menunjukkan konsisten suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menghitung reabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisiensi *Cronbach Alpa*. Uji reabilitas ini dilakukan dengan menggunakan *SPSS* 23, dan hasilnya adalah :

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Reliabelitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nama variabel | Koefisiensi Alpha | Keterangan |
| Budaya organisasi (X1) | 0,900 | Reliabel |
| Motivasi (X2) | 0,818 | Reliabel |
| Kinerja karyawan (Y) | 0,820 | Reliabel |

*Sumber: Data Primer (Kuisioner) diolah di SPSS 23*

Setelah dilakukan pengujian dapat diketahui nilai reliabelitas *Alpa Cronbach* untuk Variabel X1 (Budaya Organisasi) adalah 0,900 Variabel X2 (Motivasi) adalah 0,818 dan Variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah 0,820. Sehingga dapat dikatakan hasil uji reliabilitas Variabel X1 0,900 > Variabel X2 0,818 > dan Varibel Y 0,820 > maka variabel X1,X2 dan Y reliabel.

1. **Hasil Uji Asumsi Klasik**
2. Uji Normalitas

Uji normalitas ini melihat data berdistribusi secara normal atau tidak, pengujian sampel ini diuji dengan uji Kolmogorov Smirnov yang menggunakan *SPSS 23*. Hasil pengujian ini adalah jika H0 berdistribusi normal, jika probability 0,200 > 0,05 maka H0 diterima. Apabila Ha berdistribusi tidak normal, jika probability 0,200 < 0,05 maka H0 ditolak. Hasil uji normalitas pada tabel berikut.

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 52 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 4.35600647 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .069 |
| Positive | .069 |
| Negative | -.052 |
| Test Statistic | | .069 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

*Sumber : Data primer (Kuisioner) diolah di SPSS 23*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi pada baris Asymp. Sig ( 2- tailed ) sebesar 0,200 atau dapat dituliskan sebagai nilai probabilitas = 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

1. Uji Multikoleniaritas

Uji ini bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya korelasi antar variabel bebas. Untuk melihat terjadinya multikoleniaritas atau tidak dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Berikut hasil Uji multikolinearitas menggunakan SPSS 23.

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 25.217 | 7.380 |  | 3.417 | .001 |  |  |
| Budaya Organisasi | .111 | .085 | .175 | 1.307 | .197 | .917 | 1.090 |
| Motivasi | .473 | .178 | .355 | 2.648 | .011 | .917 | 1.090 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | | | |

*Sumber: Data primer (Kuisioner) diolah di SPSS 23.*

Berdasarkan hasil tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel tidak lebih dari 10. Dapat dilihat dari nilai VIF pada budaya organisasi (X1) sebesar 1,090 dan nilai VIF pada Motivasi (X2) sebesar 1,090. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel bebas, tidak terjadi multikolinearitas.

1. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk melihat terjadinya heterokedastisitas atau tidak dilakukan pengujian dengan menggunakan metode glejser. Dimana metode glejser ini dilakukan untuk mereges nilai absolut residual terhadap variabel independen. Terjadinya heterokedastisitas jika signifikan < 0,05 dan jika tidak signifikan > 0,05. Adapun hasil uji heterokedastisitas glejser.

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas glejser**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -10.209 | 4.199 |  | -2.431 | .019 |
| Budaya Organisasi | .035 | .048 | .097 | .716 | .477 |
| Motivasi | .281 | .102 | .376 | 2.768 | .008 |
| 1. Dependent Variable: RES2   *Sumber: Data primer (kuisioner) diolah di SPSS 23* | | | | | | |

Dari hasil uji heteroskedastisitas diatas bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai nilai signifikan > 0,05. Dengan variabel Budaya Organisasi sebesar 0,047 > 0,05 dan variabel Motivasi sebesar 0,08 < 0,05. X1 ini membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sedangkan X2 ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

1. Uji Regresi Liniear Sederhana

**Tabel 4.13**

**Hasil Regresi Linear Sederhana**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 25.217 | 7.380 |  | 3.417 | .001 |
| Budaya Organisasi | .111 | .085 | .175 | 1.307 | .197 |
| Motivasi | .473 | .178 | .355 | 2.648 | .011 |
| 1. Dependent Variable: Kinerja Karyawan   *Sumber: Data Primer (Kuesioner) Diolah Di SPSS 23*  Dari tabel diatas dapat diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh regresi yaitu :    Y = a+bX  Y = 25,217 + 0,111 + 0,473X  Model regresi linear sederhana diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :   1. Nilai konstanta (a) sebesar 25,217 menunjukkan bahwa variabel independen tetap, maka kinerja karyawan adalah sebesar 25,217 2. Koefisien variabel budaya organisasi bernilai positif sebesar 0,111 ini berarti bahwa jika variabel budaya organisasi memuaskan, karena nilai koefisien bertanda positif maka nilai Y kinerja karyawan akan meningkat 0,111 3. Koefisien variabel motivasi bernilai positif sebesar 0,473 ini berarti bahwa jika variabel motivasi memuaskan, karena nilai koefisien bertanda positif maka nilai Y kinerja karyawan akan meningkat 0,473 | | | | | | |

1. Uji Regresi Liniear Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi berganda, disini peneliti akan menguji apakah ada arah pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Berikut hasil uji regresi linear berganda.

**Tabel 4.14**

**Hasil Regresi Linear Berganda**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 25.217 | 7.380 |  | 3.417 | .001 |
| Budaya Organisasi | .111 | .085 | .175 | 1.307 | .197 |
| Motivasi | .473 | .178 | .355 | 2.648 | .011 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

*Sumber: Data primer (Kuisioner) diolah di SPSS 23.*

Dari tabel diatas dapat diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi yaitu :

Y= 25.217 + 0,111X₁ + 0,473X₂ + e

Model regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta memiliki nilai sebesar (a) 25.217 yang berarti apabila tidak terdapat variabel budaya organisasi dan motivasi maka kinerja karyawan sebesar 25.217 satuan.
2. Koefisiensi variabel budaya organisasi (b1) bernilai positif sebesar 0,111 ini berarti bahwa jika variabel budaya organisasi ditingkatkan satu satuan maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,111 satu satuan atau 11,1%. Sebaliknya jika budaya organisasi menurun satu satuan maka budaya organisasi akan menurun sebesar 0,111.
3. Koefisiensi variabel motivasi (b2) bernilai positif 0,473. Hal ini berarti jika variabel motivasi ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,473 satuan atau 47,3%. Sebaliknya jika motivasi menurun satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,473.
4. Uji t (Persial)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui signifikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan untuk menguji apakah pernyataan dalam hipotesis diterima atau ditolak dengan tingkat signifikan 0,05. Hasil uji hipotesis di uji menggunakan SPSS Versi 23 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji hipotesis t**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T hitung | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 25.217 | 7.380 |  | 3.417 | .001 |
| Budaya Organisasi | .111 | .085 | .175 | 1.307 | .197 |
| Motivasi | .473 | .178 | .355 | 2.648 | .011 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |

*Sumber:sSumber: Data primer (Kuisioner) diolah di SPSS 23.*

Hasil uji t (persial) di atas dapat diketahui pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat hasil uji t hitung variabel X1 Budaya Organisasi sebesar 1,300. Tabel distribusi t dicari pada a = 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan ( df ) = n-k-1 = 52-3-1 = 48. Berdasarkan t tabel dengan df 48 dan signifikansi 0,05 yaitu 1,677. Dan hasil yang diperoleh t hitung < t tabel atau dapat ditulis 1,307 < 1,677. Dengan ini hipotesis pertama ditolak, yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Area Manado.
2. Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat hasil uji t hitung variabel X2 Motivasi sebesar 2,648. Tabel distribusi t dicari pada a = 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan ( df ) = n-k-1 = 52-3-1 = 48. Berdasarkan t tabel dengan df 48 dan signifikansi 0,05 yaitu 1,677. Dan hasil yang diperoleh t hitung > t tabel atau dapat ditulis 2,648 > 1,677. Dengan ini hipotesis kedua diterima, yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Area Manado.
3. Uji F ( Simultan)

Uji ini menggunakan untuk menjawab pengaruh variabel independent yaitu variabel budaya organisasi dan variabel motivasi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Telkom Witel Area Manado. Berikut ini hasil uji f dengan menggunakan *SPSS 23*.

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Signifikan Simultan (F)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 150.316 | 2 | 75.158 | 5.842 | .005b |
| Residual | 630.357 | 49 | 12.864 |  |  |
| Total | 780.673 | 51 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: kinerja karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), motivasi, budaya organisasi  *Sumber: Data primer (Kuisioner) diolah di SPSS 23*  Berdasarkan hasil uji di atas dapat diketahui pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Area Manado. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05. Dan F tabel dicari dengan menentukan derajat pembilang dan derajat penyebut. Untuk derajat pembilang k adalah banyaknya predictor sedangkan derajat penyebut menggunakan n-1-k = 52-1-3 = 48, kita dapat melihat di tabel distribusi F Berdasarkan tabel F dan df penyebut 50 adalah 3,18.  Maka diperoleh hasil nilai F hitung = 5,842 dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05. Maka di dapat F hitung > F tabel atau 5,842 > 3,18 hasilnya H0 ditolak dan Ha diterima . Artinya budaya organisasi berpengaruh secara simultan tehadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Area Manado. | | | | | | |

1. Uji Koefisiensi Determinasi (R2)

Koefisiensi determinasi menjelaskan seberapa kemampuan sejauh mana variabel independent terhadap variabel dependent dengan melihat *R Square*. Hasil koefisiensi determinasi dapat dilihat dibawah ini :

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji Koefisiensi Determinasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .439a | .193 | .160 | 3.587 |
| 1. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi   *Sumber: Data Primer (Kuisioner) diolah di SPSS 23.*  Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan untuk nilai *R Square* (R2) dengan menggunakan program *SPSS 23* diperoleh angka koefisiensi determinasi R2 = 0,193 atau 19,3%. Berarti kemampuan masing-masing dari variabel independen (budaya organisasi dan motivasi) dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan PT. Telkom Witel Area Manado) sebesar 19,3%. | | | | |

1. Pembahasan
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Area Manado.

Berdasarkan hasil uji hipotesis melalui uji t dapat diketahui variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Area Manado. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung pada variabel budaya organisasi sebesar 1,307 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 dan terdapat hubungan positif dilihat dari hasil persamaan regresi berganda bahwa nilai koefisiensi budaya organisasi (X1) sebesar 0,111 atau 11,1%. Dengan demikian dapat disimpulkan Ha ditolak dan H0 terima, atau dengan kata lain budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh.

Teori menurut kreitner dan kinicki (2005) budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Area Manado

Berdasarkan hasil uji hipotesis melalui uji t diketahui bahwa variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh nilai t tabel sebesar 2,648. Ini membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Area Manado.

Hasil ini sesuai dengan penelitian dari nuraini firmandari dengan penelitian Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (2014). Dalam hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh. Dengan demikian Ha2 ditolak dan H02 ditolak.[[59]](#footnote-59)

Teori menurut Sardiman (2007) motivasi dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.

1. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Area Manado.

Berdasarkan hasil uji hipotesis melalui uji F diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh nilai F tabel sebesar 5,842. Ini membuktikan bahwa budaya organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Area Manado.

**BAB V**

**PENUTUP**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Telkom Witel Area Manado maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel budaya organisasi (X1) menunjukkan hasil hipotesis (uji t) pada X1 memiliki t hitung sebesar 1,307 lebih kecil dari t tabel 2,008. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Telkom Witel Area Manado. Dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien budaya organisasi (X1) sebesar 0,111 atau 11,1%.
2. Hasil uji variabel motivasi (X2) menunjukkan hasil uji t pada X2 memiliki nilai t hitung sebesar 2,648 lebih besar dari t tabel 2,008 maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Area Manado.
3. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan ada pengaruh simultan antara kedua variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Area Manado. Dengan ini diperoleh nilai F hitung sebesar 5,849 lebih besar dari F tabel 3,18.
4. **Saran**

Saran-saran yang dapat diberikan penulis sebagai tindak lanjut dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Telkom Witel Area Manado dengan adanya penelitian ini harus dapat mempertahankan budaya organisasinya, diharapkan kedepannya budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan karyawan mau memahami arti dari budaya organisasi yang ada didalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi penelitian selanjutnya semoga penelitian ini bisa dijadikan referensi dan acuan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian akan mendatang baik itu dari jurnal, buku atau referensi-referensi lainnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abas Dr. H. Erjati, M.Ag , *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (Jakarta : PT. Elex Media Komputindo,2017),23

Anreani Jesslyn Halim Fransisca, “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BoardWay BarberShop PT Bersama Lima Putera”, *Jurnal AGORA* 5, No. 1 (2017)

Bariklana Ahmad Fa’iq, ‘*Ritual Dan Motivasi Ziarah Di Makam Syekh Ahmad Mutamakkin Desa Kajen Kecamatan Morgoyoso Kabupaten Pati*’, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,2015),12

Ernawati, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PT. Telkom di Samarinda* (SAMARINDA: e-Juornal Administrasi Bisnis,2018),344

Ernawati,*“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PT. Telkom Di Samarinda*, Naskah Publikasi Ilmiah, Journal Administrasi Bisnis, (Samarinda :2018),349

Firmandari Nuraini, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi” , *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*,No. 1 (Desember,2014),31

Fred Luthans, *Organisasi Behavior* (NewYork: Internasional Book Company, 2015),142

Ghazali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011),29

Gomes, F.C, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi, 2003), 134

Hakim Lukman *“Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja”, Jurnal Iqtishadia*  9,no.1 (Maret 2016),187

Hanurawan Fattah – Hadi Cholichul, *Psikologi Industri dan Organisasi Suatu Pengantar Singkat* (Sidoarjo: Zifatama Jawara,2017),35

Hamdani Muliawan dan santosa Budi Puebayo, *Stastistika Deskriptif dalam Bidang Ekonomi dan Niaga* (Jakarta: Erlangga, 2007),289

Hamzah, *Teori Motivasi dan Pengkuruannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 66

Hauser Philip et.al M, *Penduduk dan Masa Depan Perkotaan, Studi Kasus di Beberapa Daerah Perkotaan* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1982), 202

Ikhsan Anwar, “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta”*, *Jurnal Ilmiah dan Bisnis* 2,no. 1 (Maret 2016),21

Iqbal M. Hasan, *Pokok-Pokok Materi Penelitian dan Aplikasinya* (Bogor : Ghalia Indonesia, 2002),58

Jalaludin Rahmat, *Psikologi Komunikasi* (Bandung : PT Rosda Karya, 2001),17

Judge A Timothy – Robbins P. Stephen, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior* (Jakarta : Salemba Empat,2008),222-223.

L.J Moleong, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya , 2004),280-281

Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta : Rineka Cipta 2004),257

Muris Muhammad, *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta”*, Naskah Publikasi Ilmiah,Skripsi (Yogyakarta : 2018),21

Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Salemba Empat,2007),139

Massie M. Eunike, *“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom, TBK Manado”*, Naskah Publikasi Ilmiah, Jurnal EMBA (Manado : 2017),4029

Moeljono Djokosantoso. Dr, *More About Beyond Leadership* (Jakarta: PT. Elex Media Kompurindo,2009),29

Nadhira Rahma Sitti, *“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Jakarta Selatan Unit HR & CDC dan Network Area)”*, Naskah Publikasi Ilmiah, e- Proceeding of Management (Jakarta : 2018),2

Prayogo Dwi Bagus “Organisasi PT. Telkom” , *Jurnal Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Telkom Indonesia Witel Surabaya* 7, no. 2 (2019)

Prabu Anwar, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Refika Aditama,2006),105

Prihantoro Agung, “Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen”, *Jurnal Sumber Daya Manusia* 8, no.2. (Maret-Agustus, 2012),79

Purwoto Agus, *Paduan Laboratorium Statistik Inferensial* (Jakarta: Grasindo, 2007),179

Santoso Singgih, *Paduan Lengkap SPSS Versi 20* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo,2012),234

Semma Mansyur. Dr, *Negara Dan Korupsi* (Jakarta : Yayasan Obor Indonesia, 2008),86

Simamora Bilson, *Paduan Riset Perilaku Konsumen* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000),144

Siagian Hotlan dan Lusri Lidia, *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwati Citra Prima Surabaya”, Jurnal Manajemen Bisnis* 5,no. 1 (2017),2

Sudjatmiko Steve, *Keep Your Best People* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama,2011),159

Sujarweni Wiratna, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif* ( Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2018),182

Sutrisno, Prof. Dr. H. *Budaya Organisasi* (Jakarta: Prenadamedia Group,2018),2-4

Sunuharyo Ari Radianto Bambang Swasto, ”Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PG Krebet Baru Malang)’, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 53, No. 1 (2017),15

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: PT. Alfabet 2016),81

Sugarto dan Siagian Dergibson, *Metode Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000),259

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012),104

Syarifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2004),5

Syahwir Ahmad Coki – Sumarlin Erdy, *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. Telkom Divisi Access Regional 3 Bandung)”*, Naskah Publikasi Ilmiah,Skripsi,(Bandung: 2011),17

Taman Abdullah – Apriyono Ari, Analisis Overreaction Pada Saham Perusahaan Manufaktur Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2005-2009, *Jurnal Nomina* 2,No.2 (Januari, 2019),82

Thoyib Armanu,*“Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep”. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 7,no.1 (Maret 2005),65

Tika, P, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Perusahaan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 108

Utaminingsih, Dr. Alifulahtin Utaminingsih, M.Si, *Perilaku Organisasi Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisai, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen* (Malang: Elektronik Pertama dan Terbesar di Indonesia,2014),2

Wahyudi Tri Setyo, *Statistika Ekonomi Konsep, Teori dan Penerapan* (Malang: UB Press, 2017),162

Wicaksono Yudhy, *Aplikasi Excel dalam Menganlisis Data* (Jakarta : Elex Media Komputindo, 2005),121

**LAMPIRAN**

**LAMPRAN 1**

**KUISIONER PENELITIAN**

Tujuan kuisioner penelitian

Kuisioner ini bertujuan untuk pengumpulan data yang berhubungan dengan Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Area Manado. Penelitian ini dilakukan dalam rangka menyelesaikan skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Ekonomi Syari’ah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado. Saya sangat menghargai partisipasi bapak/ibu dalam menjawab kuisioner ini. Atas kesediaannya dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :

Jenis Kelamin :

Alamat :

Nomor Telfon :

**KARAKTERISTIK PERSONAL**

Pilihlah salah satu jawaban pada setiap pertanyaan dengan memberikan tanda silang (X)

1. Usia
2. < 20 tahun c. 31-40 tahun e. > 51 tahun
3. 21-30 tahun d. 41-50 tahun
4. Pendidikan
5. SD
6. SMP/Sederajat
7. SMA/Sederajat
8. Sarjana Muda (D3)
9. Sarjana (S1)
10. Pasca Sarjana (S2)
11. Lamanya Bekerja
12. 1-5 tahun c. 11-15 tahun e. > 21 tahun
13. 6-10 tahun d. 16-20 tahun

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Bacalah sebaik-baiknya setiap pertanyaan dan setiap alternatif jawaban yang diberikan.
2. Pilih alternatif jawaban yang paling sesuai menurut anda dan berikan tanda Centang (√ )
3. Jika terjadi salah pengisian, berilah tanda (O) pada jawaban yang salah tersebut.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban** | **Keterangan** | **Total Skor** |
| SS | Sangat Setuju | 5 |
| S | Setuju | 4 |
| N | Netral | 3 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

1. **BUDAYA ORGANISASI**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **PERNYATAAN** | **SS** | **S** | **N** | **TS** | **STS** |
| 1. | Pimpinan Mendorong saya untuk melakukan inovasi/gagasan baru dalam pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 2. | Pimpinan mengantisipasi saya dalam hal mengambil konsekuensi yang memunculkan dampak yang merugikan. |  |  |  |  |  |
| 3. | Pimpinan mengharapkan kepada saya agar perlu kesadaran diri terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja ataupun tidak disengaja. |  |  |  |  |  |
| 4. | Sebagai karyawan saya menyelesaikan pekerjaan dengan detail sehingga menghasilkan hasil yang maksimal. |  |  |  |  |  |
| 5. | Sebagai karyawan, saya bekerja sesuai uraian dan rincian yang ditugaskan oleh atasan/pimpinan dan tugas tambahan lainnya. |  |  |  |  |  |
| 6. | Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dalam pekerjaan yang harus saya lakukan. |  |  |  |  |  |
| 7. | Dalam melaksanakan pekerjaan saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan. |  |  |  |  |  |
| 8. | Dalam melaksanakan pekerjaan, terjadi komunikasi dua arah antara atasan/pimpinan dan bawahan berupa garis perintah. |  |  |  |  |  |
| 9. | Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi antar karyawan di unit kerja yang lain. |  |  |  |  |  |
| 10. | Sebagai karyawan, saya ingin memiliki keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan prestasi yang lebih baik dibanding dengan yang lain. |  |  |  |  |  |
| 11. | Sebagai karyawan saya bekerja dengan menekankan hasil yang maksimal. |  |  |  |  |  |
| 12. | Sebagai karyawan, saya sering menggunakan SOP yang sudah ditetapkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang optimal. |  |  |  |  |  |
| 13. | Saya dipercayakan dalam menyelesaikan pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 14. | Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. |  |  |  |  |  |
| 15. | Saya mampu melaksanakan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan. |  |  |  |  |  |

1. **MOTIVASI**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **PERTANYAAN** | **SS** | **S** | **N** | **TS** | **STS** |
| 1. | Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman. |  |  |  |  |  |
| 2. | Saya selalu berusaha menampilkan hasil kerja yang maksimal. |  |  |  |  |  |
| 3. | Jika ada kesalahan dalam bekerja, saya selalu bertindak cepat untuk memperbaikinya. |  |  |  |  |  |
| 4. | Tanpa kehadiran pimpinan, saya melakukan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan. |  |  |  |  |  |
| 5. | Sebagai karyawan, saya selalu datang tepat waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik dan sesuai capaian target. |  |  |  |  |  |
| 6. | Apabila menemukan masalah dalam pekerjaan, saya berinisiatif untuk menyelesaikan sendiri sesuai SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. |  |  |  |  |  |
| 7. | Sebagai karyawan, saya selalu memikirkan bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang baik. |  |  |  |  |  |
| 8. | Sebagai karyawan, saya menunjukkan sikap optimis dalam menghadapi pekerjaan yang harus diselesaikan. |  |  |  |  |  |
| 9. | Sebagai karyawan, saya memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan dari perusahaan. |  |  |  |  |  |

1. **KINERJA KARYAWAN**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **PERTANYAAN** | **SS** | **S** | **N** | **TS** | **STS** |
| 1. | Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. |  |  |  |  |  |
| 2. | Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya melakukan sesuai dengan SOP perusahaan. |  |  |  |  |  |
| 3. | Sebagai karyawan, saya menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas tanpa adanya penundaan. |  |  |  |  |  |
| 4. | Saya berusaha mencari solusi sendiri ketika mengalami masalah dalam pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 5. | Saya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 6. | Saya loyalitas keatasan dalam memberikan masukan yang melindungi pimpinan saat pimpinan dalam bahaya. |  |  |  |  |  |
| 7. | Saya merasa terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin untuk memajukan perusahaan. |  |  |  |  |  |
| 8. | Saya bersedia menerima keputusan yang diambil secara kelompok meski tidak sependapat. |  |  |  |  |  |
| 9. | Saya mampu memahami dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. |  |  |  |  |  |
| 10. | Saya berusaha untuk datang tepat waktu di kantor. |  |  |  |  |  |
| 11. | Saya selalu hadir tepat waktu pada awal jam kerja dan di akhir jam kantor. |  |  |  |  |  |
| 12. | Saya selalu disiplin dalam peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. |  |  |  |  |  |

**Tanda Tangan**

**Responden**

**LAMPIRAN 2 Hasil Tanggapan Responden**













**LAMPIRAN 3**

**UJI KUALITAS DATA**

1. **Uji Validitas Variabel X1 (Budaya Organisasi)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Correlations | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | Total\_X1 |
| X1 | Pearson Correlation | 1 | .359\*\* | .367\*\* | .281\* | .060 | .510\*\* | .265 | .337\* | .119 | .313\* | .229 | .529\*\* | .215 | .306\* | .442\*\* | .565\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .009 | .008 | .044 | .673 | .000 | .058 | .015 | .400 | .024 | .102 | .000 | .127 | .028 | .001 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X2 | Pearson Correlation | .359\*\* | 1 | .388\*\* | .037 | .108 | .277\* | .120 | .354\* | .215 | .294\* | .417\*\* | .257 | .225 | .202 | .305\* | .489\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .009 |  | .005 | .793 | .446 | .047 | .395 | .010 | .126 | .035 | .002 | .066 | .109 | .150 | .028 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X3 | Pearson Correlation | .367\*\* | .388\*\* | 1 | .188 | .487\*\* | .560\*\* | .522\*\* | .680\*\* | .480\*\* | .556\*\* | .385\*\* | .556\*\* | .269 | .482\*\* | .411\*\* | .771\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .008 | .005 |  | .183 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .005 | .000 | .054 | .000 | .002 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X4 | Pearson Correlation | .281\* | .037 | .188 | 1 | .303\* | .128 | .356\*\* | .083 | .271 | -.001 | .407\*\* | .200 | .420\*\* | .476\*\* | .524\*\* | .458\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .044 | .793 | .183 |  | .029 | .367 | .010 | .557 | .052 | .995 | .003 | .155 | .002 | .000 | .000 | .001 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X5 | Pearson Correlation | .060 | .108 | .487\*\* | .303\* | 1 | .408\*\* | .286\* | .503\*\* | .601\*\* | .293\* | .415\*\* | .518\*\* | .263 | .401\*\* | .394\*\* | .620\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .673 | .446 | .000 | .029 |  | .003 | .040 | .000 | .000 | .035 | .002 | .000 | .060 | .003 | .004 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X6 | Pearson Correlation | .510\*\* | .277\* | .560\*\* | .128 | .408\*\* | 1 | .348\* | .519\*\* | .238 | .420\*\* | .172 | .647\*\* | .122 | .325\* | .310\* | .636\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .047 | .000 | .367 | .003 |  | .012 | .000 | .089 | .002 | .222 | .000 | .388 | .019 | .026 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X7 | Pearson Correlation | .265 | .120 | .522\*\* | .356\*\* | .286\* | .348\* | 1 | .644\*\* | .622\*\* | .520\*\* | .384\*\* | .378\*\* | .194 | .315\* | .373\*\* | .635\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .058 | .395 | .000 | .010 | .040 | .012 |  | .000 | .000 | .000 | .005 | .006 | .168 | .023 | .006 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X8 | Pearson Correlation | .337\* | .354\* | .680\*\* | .083 | .503\*\* | .519\*\* | .644\*\* | 1 | .632\*\* | .659\*\* | .478\*\* | .622\*\* | .337\* | .352\* | .388\*\* | .782\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .015 | .010 | .000 | .557 | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .014 | .010 | .004 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X9 | Pearson Correlation | .119 | .215 | .480\*\* | .271 | .601\*\* | .238 | .622\*\* | .632\*\* | 1 | .494\*\* | .575\*\* | .405\*\* | .396\*\* | .419\*\* | .440\*\* | .681\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .400 | .126 | .000 | .052 | .000 | .089 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .003 | .004 | .002 | .001 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X10 | Pearson Correlation | .313\* | .294\* | .556\*\* | -.001 | .293\* | .420\*\* | .520\*\* | .659\*\* | .494\*\* | 1 | .510\*\* | .554\*\* | .232 | .388\*\* | .447\*\* | .674\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .024 | .035 | .000 | .995 | .035 | .002 | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .097 | .004 | .001 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X11 | Pearson Correlation | .229 | .417\*\* | .385\*\* | .407\*\* | .415\*\* | .172 | .384\*\* | .478\*\* | .575\*\* | .510\*\* | 1 | .464\*\* | .483\*\* | .513\*\* | .753\*\* | .700\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .102 | .002 | .005 | .003 | .002 | .222 | .005 | .000 | .000 | .000 |  | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X12 | Pearson Correlation | .529\*\* | .257 | .556\*\* | .200 | .518\*\* | .647\*\* | .378\*\* | .622\*\* | .405\*\* | .554\*\* | .464\*\* | 1 | .405\*\* | .388\*\* | .654\*\* | .775\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .066 | .000 | .155 | .000 | .000 | .006 | .000 | .003 | .000 | .001 |  | .003 | .004 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X13 | Pearson Correlation | .215 | .225 | .269 | .420\*\* | .263 | .122 | .194 | .337\* | .396\*\* | .232 | .483\*\* | .405\*\* | 1 | .458\*\* | .493\*\* | .519\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .127 | .109 | .054 | .002 | .060 | .388 | .168 | .014 | .004 | .097 | .000 | .003 |  | .001 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X14 | Pearson Correlation | .306\* | .202 | .482\*\* | .476\*\* | .401\*\* | .325\* | .315\* | .352\* | .419\*\* | .388\*\* | .513\*\* | .388\*\* | .458\*\* | 1 | .576\*\* | .671\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .028 | .150 | .000 | .000 | .003 | .019 | .023 | .010 | .002 | .004 | .000 | .004 | .001 |  | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X15 | Pearson Correlation | .442\*\* | .305\* | .411\*\* | .524\*\* | .394\*\* | .310\* | .373\*\* | .388\*\* | .440\*\* | .447\*\* | .753\*\* | .654\*\* | .493\*\* | .576\*\* | 1 | .728\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .001 | .028 | .002 | .000 | .004 | .026 | .006 | .004 | .001 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Total\_X1 | Pearson Correlation | .565\*\* | .489\*\* | .771\*\* | .458\*\* | .620\*\* | .636\*\* | .635\*\* | .782\*\* | .681\*\* | .674\*\* | .700\*\* | .775\*\* | .519\*\* | .671\*\* | .728\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | | | |

1. **Uji Validitas Variabel X2 (Motivasi)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Correlations | | | | | | | | | | | |
|  | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | Total\_X2 |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .518\*\* | .279\* | .564\*\* | .502\*\* | .279\* | .281\* | .369\*\* | .432\*\* | .677\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .045 | .000 | .000 | .045 | .044 | .007 | .001 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .518\*\* | 1 | .709\*\* | .737\*\* | .183 | .300\* | .395\*\* | .433\*\* | .579\*\* | .720\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 | .000 | .193 | .031 | .004 | .001 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .279\* | .709\*\* | 1 | .453\*\* | .104 | .279\* | .351\* | .321\* | .402\*\* | .562\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .045 | .000 |  | .001 | .462 | .045 | .011 | .020 | .003 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .564\*\* | .737\*\* | .453\*\* | 1 | .335\* | .186 | .510\*\* | .482\*\* | .416\*\* | .775\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .001 |  | .015 | .186 | .000 | .000 | .002 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .502\*\* | .183 | .104 | .335\* | 1 | .500\*\* | .032 | .040 | .096 | .507\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .193 | .462 | .015 |  | .000 | .823 | .778 | .500 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .279\* | .300\* | .279\* | .186 | .500\*\* | 1 | .281\* | .285\* | .145 | .487\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .045 | .031 | .045 | .186 | .000 |  | .044 | .041 | .306 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X2.7 | Pearson Correlation | .281\* | .395\*\* | .351\* | .510\*\* | .032 | .281\* | 1 | .465\*\* | .473\*\* | .570\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .044 | .004 | .011 | .000 | .823 | .044 |  | .001 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X2.8 | Pearson Correlation | .369\*\* | .433\*\* | .321\* | .482\*\* | .040 | .285\* | .465\*\* | 1 | .593\*\* | .608\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .007 | .001 | .020 | .000 | .778 | .041 | .001 |  | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X2.9 | Pearson Correlation | .432\*\* | .579\*\* | .402\*\* | .416\*\* | .096 | .145 | .473\*\* | .593\*\* | 1 | .595\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .003 | .002 | .500 | .306 | .000 | .000 |  | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Total\_X2 | Pearson Correlation | .677\*\* | .720\*\* | .562\*\* | .775\*\* | .507\*\* | .487\*\* | .570\*\* | .608\*\* | .595\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | |

1. **Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Correlations | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Total\_Y |
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .425\*\* | .384\*\* | .006 | .233 | .192 | .424\*\* | .104 | .440\*\* | .071 | .047 | .170 | .423\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .002 | .005 | .964 | .097 | .173 | .002 | .465 | .001 | .617 | .743 | .229 | .002 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y2 | Pearson Correlation | .425\*\* | 1 | .202 | .077 | .480\*\* | .523\*\* | .509\*\* | .212 | .531\*\* | .420\*\* | .553\*\* | .475\*\* | .742\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .002 |  | .152 | .589 | .000 | .000 | .000 | .131 | .000 | .002 | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y3 | Pearson Correlation | .384\*\* | .202 | 1 | -.007 | .218 | .358\*\* | .388\*\* | .357\*\* | .327\* | .281\* | .198 | .327\* | .488\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .005 | .152 |  | .961 | .120 | .009 | .005 | .009 | .018 | .044 | .159 | .018 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y4 | Pearson Correlation | .006 | .077 | -.007 | 1 | .239 | .087 | -.035 | .136 | .279\* | -.143 | .000 | -.192 | .285 |
| Sig. (2-tailed) | .964 | .589 | .961 |  | .088 | .538 | .805 | .337 | .045 | .313 | 1.000 | .173 | .094 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y5 | Pearson Correlation | .233 | .480\*\* | .218 | .239 | 1 | .487\*\* | .390\*\* | .528\*\* | .564\*\* | .329\* | .142 | .265 | .645\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .097 | .000 | .120 | .088 |  | .000 | .004 | .000 | .000 | .017 | .316 | .058 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y6 | Pearson Correlation | .192 | .523\*\* | .358\*\* | .087 | .487\*\* | 1 | .418\*\* | .210 | .320\* | .484\*\* | .518\*\* | .482\*\* | .701\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .173 | .000 | .009 | .538 | .000 |  | .002 | .134 | .021 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y7 | Pearson Correlation | .424\*\* | .509\*\* | .388\*\* | -.035 | .390\*\* | .418\*\* | 1 | .474\*\* | .459\*\* | .473\*\* | .264 | .568\*\* | .662\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .005 | .805 | .004 | .002 |  | .000 | .001 | .000 | .059 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y8 | Pearson Correlation | .104 | .212 | .357\*\* | .136 | .528\*\* | .210 | .474\*\* | 1 | .487\*\* | .216 | .090 | .373\*\* | .540\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .465 | .131 | .009 | .337 | .000 | .134 | .000 |  | .000 | .124 | .526 | .006 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y9 | Pearson Correlation | .440\*\* | .531\*\* | .327\* | .279\* | .564\*\* | .320\* | .459\*\* | .487\*\* | 1 | .253 | .134 | .401\*\* | .675\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .018 | .045 | .000 | .021 | .001 | .000 |  | .071 | .342 | .003 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y10 | Pearson Correlation | .071 | .420\*\* | .281\* | -.143 | .329\* | .484\*\* | .473\*\* | .216 | .253 | 1 | .658\*\* | .830\*\* | .700\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .617 | .002 | .044 | .313 | .017 | .000 | .000 | .124 | .071 |  | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y11 | Pearson Correlation | .047 | .553\*\* | .198 | .000 | .142 | .518\*\* | .264 | .090 | .134 | .658\*\* | 1 | .616\*\* | .648\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .743 | .000 | .159 | 1.000 | .316 | .000 | .059 | .526 | .342 | .000 |  | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y12 | Pearson Correlation | .170 | .475\*\* | .327\* | -.192 | .265 | .482\*\* | .568\*\* | .373\*\* | .401\*\* | .830\*\* | .616\*\* | 1 | .744\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .229 | .000 | .018 | .173 | .058 | .000 | .000 | .006 | .003 | .000 | .000 |  | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Total\_Y | Pearson Correlation | .423\*\* | .742\*\* | .488\*\* | .235 | .645\*\* | .701\*\* | .662\*\* | .540\*\* | .675\*\* | .700\*\* | .648\*\* | .744\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .000 | .094 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | |

1. **Uji Reliabilitas Variabel X1 (Budaya Organisasi)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 52 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 52 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .900 | 15 |

1. **Uji Reliabilitas Variabel X2 (Motivasi)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 52 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 52 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .818 | 9 |

1. **Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 52 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 52 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .820 | 12 |

**LAMPIRAN 4**

**UJI ASUMSI KLASIK**

1. **Uji Normalitas Data**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 52 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 4.35600647 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .069 |
| Positive | .069 |
| Negative | -.052 |
| Test Statistic | | .069 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

1. **Uji Multikolinearitas Data**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 25.217 | 7.380 |  | 3.417 | .001 |  |  |
| X1 | .111 | .085 | .175 | 1.307 | .197 | .917 | 1.090 |
| X2 | .473 | .178 | .355 | 2.648 | .011 | .917 | 1.090 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | | | |

1. **Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -10.209 | 4.199 |  | -2.431 | .019 |
| X1 | .035 | .048 | .097 | .716 | .477 |
| X2 | .281 | .102 | .376 | 2.768 | .008 |
| a. Dependent Variable: RES2 | | | | | | |

**LAMPIRAN 5**

**Hasil Regresi Linear Sederhana**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 25.217 | 7.380 |  | 3.417 | .001 |
| Budaya Organisasi | .111 | .085 | .175 | 1.307 | .197 |
| Motivasi | .473 | .178 | .355 | 2.648 | .011 |

**LAMPIRAN 6**

**Regresi Linear Berganda**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 25.217 | 7.380 |  | 3.417 | .001 |
| X1 | .111 | .085 | .175 | 1.307 | .197 |
| X2 | .473 | .178 | .355 | 2.648 | .011 |
| 1. Dependent Variable: Y | | | | | | |

**LAMPIRAN 7**

**Uji t (Parsial)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 25.217 | 7.380 |  | 3.417 | .001 |
| X1 | .111 | .085 | .175 | 1.307 | .197 |
| X2 | .473 | .178 | .355 | 2.648 | .011 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |

**LAMPIRAN 8**

**Uji F (Simultan)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 150.316 | 2 | 75.158 | 5.842 | .005b |
| Residual | 630.357 | 49 | 12.864 |  |  |
| Total | 780.673 | 51 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |
| 1. Predictors: (Constant), X2, X1 | | | | | | |

**LAMPIRAN 9**

**Koefisien Determinasi (R2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .439a | .193 | .160 | 3.587 |
| a. Predictors: (Constant), X2, X1 | | | | |

**LAMPIRAN 10**

**NILAI R TABEL**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **df = (N-2)** | **Tingkat signifikansi untuk uji satu arah (1-Tailed)** | | | | |
| **0.05** | **0.025** | **0.01** | **0.005** | **0.0005** |
| **Tingkat signifikansi untuk uji dua arah (2-Tailed)** | | | | |
| **0.1** | **0.05** | **0.02** | **0.01** | **0.001** |
|  |  |  |  |  |
| 1 | 0.9877 | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1 |
| 2 | 0.9 | 0.95 | 0.98 | 0.99 | 0.999 |
| 3 | 0.8054 | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4 | 0.7293 | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5 | 0.6694 | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6 | 0.6215 | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7 | 0.5822 | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8 | 0.5494 | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9 | 0.5214 | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.847 |
| 10 | 0.4973 | 0.576 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11 | 0.4762 | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.801 |
| 12 | 0.4575 | 0.5324 | 0.612 | 0.6614 | 0.78 |
| 13 | 0.4409 | 0.514 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14 | 0.4259 | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15 | 0.4124 | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16 | 0.4 | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17 | 0.3887 | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18 | 0.3783 | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19 | 0.3687 | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20 | 0.3598 | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21 | 0.3515 | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22 | 0.3438 | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23 | 0.3365 | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24 | 0.3297 | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25 | 0.3233 | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26 | 0.3172 | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.588 |
|  |  |
| 27 | 0.3115 | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.579 |
| 28 | 0.3061 | 0.361 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29 | 0.3009 | 0.355 | 0.4158 | 0.4556 | 0.562 |
| 30 | 0.296 | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31 | 0.2913 | 0.344 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32 | 0.2869 | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33 | 0.2826 | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34 | 0.2785 | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35 | 0.2746 | 0.3246 | 0.381 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36 | 0.2709 | 0.3202 | 0.376 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37 | 0.2673 | 0.316 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38 | 0.2638 | 0.312 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39 | 0.2605 | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.495 |
| 40 | 0.2573 | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41 | 0.2542 | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42 | 0.2512 | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43 | 0.2483 | 0.294 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44 | 0.2455 | 0.2907 | 0.342 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45 | 0.2429 | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46 | 0.2403 | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47 | 0.2377 | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48 | 0.2353 | 0.2787 | 0.3281 | 0.361 | 0.4514 |
| 49 | 0.2329 | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50 | 0.2306 | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |
| 51 | 0.2284 | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52 | 0.2262 | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53 | 0.2241 | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54 | 0.2221 | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.428 |
| 55 | 0.2201 | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56 | 0.2181 | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.421 |
| 57 | 0.2162 | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58 | 0.2144 | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59 | 0.2126 | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.411 |
| 60 | 0.2108 | 0.25 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61 | 0.2091 | 0.248 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62 | 0.2075 | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63 | 0.2058 | 0.2441 | 0.288 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64 | 0.2042 | 0.2423 | 0.2858 | 0.315 | 0.3959 |
| 65 | 0.2027 | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66 | 0.2012 | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67 | 0.1997 | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68 | 0.1982 | 0.2352 | 0.2776 | 0.306 | 0.385 |
| 69 | 0.1968 | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70 | 0.1954 | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| 71 | 0.194 | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72 | 0.1927 | 0.2287 | 0.27 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73 | 0.1914 | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| 74 | 0.1901 | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| 75 | 0.1888 | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| 76 | 0.1876 | 0.2227 | 0.263 | 0.29 | 0.3655 |
| 77 | 0.1864 | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |
| 78 | 0.1852 | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |
| 79 | 0.1841 | 0.2185 | 0.2581 | 0.2847 | 0.3589 |
| 80 | 0.1829 | 0.2172 | 0.2565 | 0.283 | 0.3568 |
| 81 | 0.1818 | 0.2159 | 0.255 | 0.2813 | 0.3547 |
| 82 | 0.1807 | 0.2146 | 0.2535 | 0.2796 | 0.3527 |
| 83 | 0.1796 | 0.2133 | 0.252 | 0.278 | 0.3507 |
| 84 | 0.1786 | 0.212 | 0.2505 | 0.2764 | 0.3487 |
| 85 | 0.1775 | 0.2108 | 0.2491 | 0.2748 | 0.3468 |
| 86 | 0.1765 | 0.2096 | 0.2477 | 0.2732 | 0.3449 |
| 87 | 0.1755 | 0.2084 | 0.2463 | 0.2717 | 0.343 |
| 88 | 0.1745 | 0.2072 | 0.2449 | 0.2702 | 0.3412 |
| 89 | 0.1735 | 0.2061 | 0.2435 | 0.2687 | 0.3393 |
| 90 | 0.1726 | 0.205 | 0.2422 | 0.2673 | 0.3375 |
| 91 | 0.1716 | 0.2039 | 0.2409 | 0.2659 | 0.3358 |
| 92 | 0.1707 | 0.2028 | 0.2396 | 0.2645 | 0.3341 |
| 93 | 0.1698 | 0.2017 | 0.2384 | 0.2631 | 0.3323 |
| 94 | 0.1689 | 0.2006 | 0.2371 | 0.2617 | 0.3307 |
| 95 | 0.168 | 0.1996 | 0.2359 | 0.2604 | 0.329 |
| 96 | 0.1671 | 0.1986 | 0.2347 | 0.2591 | 0.3274 |
| 97 | 0.1663 | 0.1975 | 0.2335 | 0.2578 | 0.3258 |
| 98 | 0.1654 | 0.1966 | 0.2324 | 0.2565 | 0.3242 |
| 99 | 0.1646 | 0.1956 | 0.2312 | 0.2552 | 0.3226 |
| 100 | 0.1638 | 0.1946 | 0.2301 | 0.254 | 0.3211 |

**Titik Persentase Distribusi t (df= 1-60)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 |
| 41 | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| 42 | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| 43 | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| 44 | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45 | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46 | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47 | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48 | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49 | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50 | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51 | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52 | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| 53 | 0.67915 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| 54 | 0.67906 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| 55 | 0.67898 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| 56 | 0.67890 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |
| 57 | 0.67882 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| 58 | 0.67874 | 1.29632 | 1.67155 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |
| 59 | 0.67867 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| 60 | 0.67860 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |

|  |
| --- |
| **Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **df** **untuk** **penyebut** **(N2)** | **df** **untuk** **pembilang** **(N1)** | | | | | | | | | | | | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13** | **14** | **15** |
| **1** **2** **3** **4** **5** **6** **7** **8** **9** **10** **11** **12** **13** **14** **15** **16** **17** **18** **19** **20** **21** **22** **23** **24** **25** **26** **27** **28** **29** **30** **31** **32** **33** **34** **35** **36** **37** **38** **39** **40** **41** **42** **43** **44**  **45** | 161 18.51 10.13 7.71 6.61 5.99 5.59 5.32 5.12 4.96 4.84 4.75 4.67 4.60 4.54 4.49 4.45 4.41 4.38 4.35 4.32 4.30 4.28 4.26 4.24 4.23 4.21 4.20 4.18 4.17 4.16 4.15 4.14 4.13 4.12 4.11 4.11 4.10 4.09 4.08 4.08 4.07 4.07 4.06  4.06 | 199 19.00 9.55 6.94 5.79 5.14 4.74 4.46 4.26 4.10 3.98 3.89 3.81 3.74 3.68 3.63 3.59 3.55 3.52 3.49 3.47 3.44 3.42 3.40 3.39 3.37 3.35 3.34 3.33 3.32 3.30 3.29 3.28 3.28 3.27 3.26 3.25 3.24 3.24 3.23 3.23 3.22 3.21 3.21  3.20 | 216 19.16 9.28 6.59 5.41 4.76 4.35 4.07 3.86 3.71 3.59 3.49 3.41 3.34 3.29 3.24 3.20 3.16 3.13 3.10 3.07 3.05 3.03 3.01 2.99 2.98 2.96 2.95 2.93 2.92 2.91 2.90 2.89 2.88 2.87 2.87 2.86 2.85 2.85 2.84 2.83 2.83 2.82 2.82  2.81 | 225 19.25 9.12 6.39 5.19 4.53 4.12 3.84 3.63 3.48 3.36 3.26 3.18 3.11 3.06 3.01 2.96 2.93 2.90 2.87 2.84 2.82 2.80 2.78 2.76 2.74 2.73 2.71 2.70 2.69 2.68 2.67 2.66 2.65 2.64 2.63 2.63 2.62 2.61 2.61 2.60 2.59 2.59 2.58  2.58 | 230 19.30 9.01 6.26 5.05 4.39 3.97 3.69 3.48 3.33 3.20 3.11 3.03 2.96 2.90 2.85 2.81 2.77 2.74 2.71 2.68 2.66 2.64 2.62 2.60 2.59 2.57 2.56 2.55 2.53 2.52 2.51 2.50 2.49 2.49 2.48 2.47 2.46 2.46 2.45 2.44 2.44 2.43 2.43  2.42 | 234 19.33 8.94 6.16 4.95 4.28 3.87 3.58 3.37 3.22 3.09 3.00 2.92 2.85 2.79 2.74 2.70 2.66 2.63 2.60 2.57 2.55 2.53 2.51 2.49 2.47 2.46 2.45 2.43 2.42 2.41 2.40 2.39 2.38 2.37 2.36 2.36 2.35 2.34 2.34 2.33 2.32 2.32 2.31  2.31 | 237 19.35 8.89 6.09 4.88 4.21 3.79 3.50 3.29 3.14 3.01 2.91 2.83 2.76 2.71 2.66 2.61 2.58 2.54 2.51 2.49 2.46 2.44 2.42 2.40 2.39 2.37 2.36 2.35 2.33 2.32 2.31 2.30 2.29 2.29 2.28 2.27 2.26 2.26 2.25 2.24 2.24 2.23 2.23  2.22 | 239 19.37 8.85 6.04 4.82 4.15 3.73 3.44 3.23 3.07 2.95 2.85 2.77 2.70 2.64 2.59 2.55 2.51 2.48 2.45 2.42 2.40 2.37 2.36 2.34 2.32 2.31 2.29 2.28 2.27 2.25 2.24 2.23 2.23 2.22 2.21 2.20 2.19 2.19 2.18 2.17 2.17 2.16 2.16  2.15 | 241 19.38 8.81 6.00 4.77 4.10 3.68 3.39 3.18 3.02 2.90 2.80 2.71 2.65 2.59 2.54 2.49 2.46 2.42 2.39 2.37 2.34 2.32 2.30 2.28 2.27 2.25 2.24 2.22 2.21 2.20 2.19 2.18 2.17 2.16 2.15 2.14 2.14 2.13 2.12 2.12 2.11 2.11 2.10  2.10 | 242 19.40 8.79 5.96 4.74 4.06 3.64 3.35 3.14 2.98 2.85 2.75 2.67 2.60 2.54 2.49 2.45 2.41 2.38 2.35 2.32 2.30 2.27 2.25 2.24 2.22 2.20 2.19 2.18 2.16 2.15 2.14 2.13 2.12 2.11 2.11 2.10 2.09 2.08 2.08 2.07 2.06 2.06 2.05  2.05 | 243 19.40 8.76 5.94 4.70 4.03 3.60 3.31 3.10 2.94 2.82 2.72 2.63 2.57 2.51 2.46 2.41 2.37 2.34 2.31 2.28 2.26 2.24 2.22 2.20 2.18 2.17 2.15 2.14 2.13 2.11 2.10 2.09 2.08 2.07 2.07 2.06 2.05 2.04 2.04 2.03 2.03 2.02 2.01  2.01 | 244 19.41 8.74 5.91 4.68 4.00 3.57 3.28 3.07 2.91 2.79 2.69 2.60 2.53 2.48 2.42 2.38 2.34 2.31 2.28 2.25 2.23 2.20 2.18 2.16 2.15 2.13 2.12 2.10 2.09 2.08 2.07 2.06 2.05 2.04 2.03 2.02 2.02 2.01 2.00 2.00 1.99 1.99 1.98  1.97 | 245 19.42 8.73 5.89 4.66 3.98 3.55 3.26 3.05 2.89 2.76 2.66 2.58 2.51 2.45 2.40 2.35 2.31 2.28 2.25 2.22 2.20 2.18 2.15 2.14 2.12 2.10 2.09 2.08 2.06 2.05 2.04 2.03 2.02 2.01 2.00 2.00 1.99 1.98 1.97 1.97 1.96 1.96 1.95  1.94 | 245 19.42 8.71 5.87 4.64 3.96 3.53 3.24 3.03 2.86 2.74 2.64 2.55 2.48 2.42 2.37 2.33 2.29 2.26 2.22 2.20 2.17 2.15 2.13 2.11 2.09 2.08 2.06 2.05 2.04 2.03 2.01 2.00 1.99 1.99 1.98 1.97 1.96 1.95 1.95 1.94 1.94 1.93 1.92  1.92 | 246 19.43 8.70 5.86 4.62 3.94 3.51 3.22 3.01 2.85 2.72 2.62 2.53 2.46 2.40 2.35 2.31 2.27 2.23 2.20 2.18 2.15 2.13 2.11 2.09 2.07 2.06 2.04 2.03 2.01 2.00 1.99 1.98 1.97 1.96 1.95 1.95 1.94 1.93 1.92 1.92 1.91 1.91 1.90  1.89 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **df** **untuk** **penyebut** **(N2)** | **df** **untuk** **pembilang** **(N1)** | | | | | | | | | | | | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13** | **14** | **15** |
| **46** **47** **48** **49** **50** **51** **52** **53** **54** **55** **56** **57** **58** **59** **60** **61** **62** **63** **64** **65** **66** **67** **68** **69** **70** **71** **72** **73** **74** **75** **76** **77** **78** **79** **80** **81** **82** **83** **84** **85** **86** **87** **88** **89**  **90** | 4.05 4.05 4.04 4.04 4.03 4.03 4.03 4.02 4.02 4.02 4.01 4.01 4.01 4.00 4.00 4.00 4.00 3.99 3.99 3.99 3.99 3.98 3.98 3.98 3.98 3.98 3.97 3.97 3.97 3.97 3.97 3.97 3.96 3.96 3.96 3.96 3.96 3.96 3.95 3.95 3.95 3.95 3.95 3.95  3.95 | 3.20 3.20 3.19 3.19 3.18 3.18 3.18 3.17 3.17 3.16 3.16 3.16 3.16 3.15 3.15 3.15 3.15 3.14 3.14 3.14 3.14 3.13 3.13 3.13 3.13 3.13 3.12 3.12 3.12 3.12 3.12 3.12 3.11 3.11 3.11 3.11 3.11 3.11 3.11 3.10 3.10 3.10 3.10 3.10  3.10 | 2.81 2.80 2.80 2.79 2.79 2.79 2.78 2.78 2.78 2.77 2.77 2.77 2.76 2.76 2.76 2.76 2.75 2.75 2.75 2.75 2.74 2.74 2.74 2.74 2.74 2.73 2.73 2.73 2.73 2.73 2.72 2.72 2.72 2.72 2.72 2.72 2.72 2.71 2.71 2.71 2.71 2.71 2.71 2.71  2.71 | 2.57 2.57 2.57 2.56 2.56 2.55 2.55 2.55 2.54 2.54 2.54 2.53 2.53 2.53 2.53 2.52 2.52 2.52 2.52 2.51 2.51 2.51 2.51 2.50 2.50 2.50 2.50 2.50 2.50 2.49 2.49 2.49 2.49 2.49 2.49 2.48 2.48 2.48 2.48 2.48 2.48 2.48 2.48 2.47  2.47 | 2.42 2.41 2.41 2.40 2.40 2.40 2.39 2.39 2.39 2.38 2.38 2.38 2.37 2.37 2.37 2.37 2.36 2.36 2.36 2.36 2.35 2.35 2.35 2.35 2.35 2.34 2.34 2.34 2.34 2.34 2.33 2.33 2.33 2.33 2.33 2.33 2.33 2.32 2.32 2.32 2.32 2.32 2.32 2.32  2.32 | 2.30 2.30 2.29 2.29 2.29 2.28 2.28 2.28 2.27 2.27 2.27 2.26 2.26 2.26 2.25 2.25 2.25 2.25 2.24 2.24 2.24 2.24 2.24 2.23 2.23 2.23 2.23 2.23 2.22 2.22 2.22 2.22 2.22 2.22 2.21 2.21 2.21 2.21 2.21 2.21 2.21 2.20 2.20 2.20  2.20 | 2.22 2.21 2.21 2.20 2.20 2.20 2.19 2.19 2.18 2.18 2.18 2.18 2.17 2.17 2.17 2.16 2.16 2.16 2.16 2.15 2.15 2.15 2.15 2.15 2.14 2.14 2.14 2.14 2.14 2.13 2.13 2.13 2.13 2.13 2.13 2.12 2.12 2.12 2.12 2.12 2.12 2.12 2.12 2.11  2.11 | 2.15 2.14 2.14 2.13 2.13 2.13 2.12 2.12 2.12 2.11 2.11 2.11 2.10 2.10 2.10 2.09 2.09 2.09 2.09 2.08 2.08 2.08 2.08 2.08 2.07 2.07 2.07 2.07 2.07 2.06 2.06 2.06 2.06 2.06 2.06 2.05 2.05 2.05 2.05 2.05 2.05 2.05 2.05 2.04  2.04 | 2.09 2.09 2.08 2.08 2.07 2.07 2.07 2.06 2.06 2.06 2.05 2.05 2.05 2.04 2.04 2.04 2.03 2.03 2.03 2.03 2.03 2.02 2.02 2.02 2.02 2.01 2.01 2.01 2.01 2.01 2.01 2.00 2.00 2.00 2.00 2.00 2.00 1.99 1.99 1.99 1.99 1.99 1.99 1.99  1.99 | 2.04 2.04 2.03 2.03 2.03 2.02 2.02 2.01 2.01 2.01 2.00 2.00 2.00 2.00 1.99 1.99 1.99 1.98 1.98 1.98 1.98 1.98 1.97 1.97 1.97 1.97 1.96 1.96 1.96 1.96 1.96 1.96 1.95 1.95 1.95 1.95 1.95 1.95 1.95 1.94 1.94 1.94 1.94 1.94  1.94 | 2.00 2.00 1.99 1.99 1.99 1.98 1.98 1.97 1.97 1.97 1.96 1.96 1.96 1.96 1.95 1.95 1.95 1.94 1.94 1.94 1.94 1.93 1.93 1.93 1.93 1.93 1.92 1.92 1.92 1.92 1.92 1.92 1.91 1.91 1.91 1.91 1.91 1.91 1.90 1.90 1.90 1.90 1.90 1.90  1.90 | 1.97 1.96 1.96 1.96 1.95 1.95 1.94 1.94 1.94 1.93 1.93 1.93 1.92 1.92 1.92 1.91 1.91 1.91 1.91 1.90 1.90 1.90 1.90 1.90 1.89 1.89 1.89 1.89 1.89 1.88 1.88 1.88 1.88 1.88 1.88 1.87 1.87 1.87 1.87 1.87 1.87 1.87 1.86 1.86  1.86 | 1.94 1.93 1.93 1.93 1.92 1.92 1.91 1.91 1.91 1.90 1.90 1.90 1.89 1.89 1.89 1.88 1.88 1.88 1.88 1.87 1.87 1.87 1.87 1.86 1.86 1.86 1.86 1.86 1.85 1.85 1.85 1.85 1.85 1.85 1.84 1.84 1.84 1.84 1.84 1.84 1.84 1.83 1.83 1.83  1.83 | 1.91 1.91 1.90 1.90 1.89 1.89 1.89 1.88 1.88 1.88 1.87 1.87 1.87 1.86 1.86 1.86 1.85 1.85 1.85 1.85 1.84 1.84 1.84 1.84 1.84 1.83 1.83 1.83 1.83 1.83 1.82 1.82 1.82 1.82 1.82 1.82 1.81 1.81 1.81 1.81 1.81 1.81 1.81 1.80  1.80 | 1.89 1.88 1.88 1.88 1.87 1.87 1.86 1.86 1.86 1.85 1.85 1.85 1.84 1.84 1.84 1.83 1.83 1.83 1.83 1.82 1.82 1.82 1.82 1.81 1.81 1.81 1.81 1.81 1.80 1.80 1.80 1.80 1.80 1.79 1.79 1.79 1.79 1.79 1.79 1.79 1.78 1.78 1.78 1.78  1.78 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **df** **untuk** **penyebut** **(N2)** | **df** **untuk** **pembilang** **(N1)** | | | | | | | | | | | | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13** | **14** | **15** |
| **91** **92** **93** **94** **95** **96** **97** **98** **99** **100** **101** **102** **103** **104** **105** **106** **107** **108** **109** **110** **111** **112** **113** **114** **115** **116** **117** **118** **119** **120** **121** **122** **123** **124** **125** **126** **127** **128** **129** **130** **131** **132** **133** **134**  **135** | 3.95 3.94 3.94 3.94 3.94 3.94 3.94 3.94 3.94 3.94 3.94 3.93 3.93 3.93 3.93 3.93 3.93 3.93 3.93 3.93 3.93 3.93 3.93 3.92 3.92 3.92 3.92 3.92 3.92 3.92 3.92 3.92 3.92 3.92 3.92 3.92 3.92 3.92 3.91 3.91 3.91 3.91 3.91 3.91  3.91 | 3.10 3.10 3.09 3.09 3.09 3.09 3.09 3.09 3.09 3.09 3.09 3.09 3.08 3.08 3.08 3.08 3.08 3.08 3.08 3.08 3.08 3.08 3.08 3.08 3.08 3.07 3.07 3.07 3.07 3.07 3.07 3.07 3.07 3.07 3.07 3.07 3.07 3.07 3.07 3.07 3.07 3.06 3.06 3.06  3.06 | 2.70 2.70 2.70 2.70 2.70 2.70 2.70 2.70 2.70 2.70 2.69 2.69 2.69 2.69 2.69 2.69 2.69 2.69 2.69 2.69 2.69 2.69 2.68 2.68 2.68 2.68 2.68 2.68 2.68 2.68 2.68 2.68 2.68 2.68 2.68 2.68 2.68 2.68 2.67 2.67 2.67 2.67 2.67 2.67  2.67 | 2.47 2.47 2.47 2.47 2.47 2.47 2.47 2.46 2.46 2.46 2.46 2.46 2.46 2.46 2.46 2.46 2.46 2.46 2.45 2.45 2.45 2.45 2.45 2.45 2.45 2.45 2.45 2.45 2.45 2.45 2.45 2.45 2.45 2.44 2.44 2.44 2.44 2.44 2.44 2.44 2.44 2.44 2.44 2.44  2.44 | 2.31 2.31 2.31 2.31 2.31 2.31 2.31 2.31 2.31 2.31 2.30 2.30 2.30 2.30 2.30 2.30 2.30 2.30 2.30 2.30 2.30 2.30 2.29 2.29 2.29 2.29 2.29 2.29 2.29 2.29 2.29 2.29 2.29 2.29 2.29 2.29 2.29 2.29 2.28 2.28 2.28 2.28 2.28 2.28  2.28 | 2.20 2.20 2.20 2.20 2.20 2.19 2.19 2.19 2.19 2.19 2.19 2.19 2.19 2.19 2.19 2.19 2.18 2.18 2.18 2.18 2.18 2.18 2.18 2.18 2.18 2.18 2.18 2.18 2.18 2.18 2.17 2.17 2.17 2.17 2.17 2.17 2.17 2.17 2.17 2.17 2.17 2.17 2.17 2.17  2.17 | 2.11 2.11 2.11 2.11 2.11 2.11 2.11 2.10 2.10 2.10 2.10 2.10 2.10 2.10 2.10 2.10 2.10 2.10 2.09 2.09 2.09 2.09 2.09 2.09 2.09 2.09 2.09 2.09 2.09 2.09 2.09 2.09 2.08 2.08 2.08 2.08 2.08 2.08 2.08 2.08 2.08 2.08 2.08 2.08  2.08 | 2.04 2.04 2.04 2.04 2.04 2.04 2.04 2.03 2.03 2.03 2.03 2.03 2.03 2.03 2.03 2.03 2.03 2.03 2.02 2.02 2.02 2.02 2.02 2.02 2.02 2.02 2.02 2.02 2.02 2.02 2.02 2.02 2.01 2.01 2.01 2.01 2.01 2.01 2.01 2.01 2.01 2.01 2.01 2.01  2.01 | 1.98 1.98 1.98 1.98 1.98 1.98 1.98 1.98 1.98 1.97 1.97 1.97 1.97 1.97 1.97 1.97 1.97 1.97 1.97 1.97 1.97 1.96 1.96 1.96 1.96 1.96 1.96 1.96 1.96 1.96 1.96 1.96 1.96 1.96 1.96 1.95 1.95 1.95 1.95 1.95 1.95 1.95 1.95 1.95  1.95 | 1.94 1.94 1.93 1.93 1.93 1.93 1.93 1.93 1.93 1.93 1.93 1.92 1.92 1.92 1.92 1.92 1.92 1.92 1.92 1.92 1.92 1.92 1.92 1.91 1.91 1.91 1.91 1.91 1.91 1.91 1.91 1.91 1.91 1.91 1.91 1.91 1.91 1.91 1.90 1.90 1.90 1.90 1.90 1.90  1.90 | 1.90 1.89 1.89 1.89 1.89 1.89 1.89 1.89 1.89 1.89 1.88 1.88 1.88 1.88 1.88 1.88 1.88 1.88 1.88 1.88 1.88 1.88 1.87 1.87 1.87 1.87 1.87 1.87 1.87 1.87 1.87 1.87 1.87 1.87 1.87 1.87 1.86 1.86 1.86 1.86 1.86 1.86 1.86 1.86  1.86 | 1.86 1.86 1.86 1.86 1.86 1.85 1.85 1.85 1.85 1.85 1.85 1.85 1.85 1.85 1.85 1.84 1.84 1.84 1.84 1.84 1.84 1.84 1.84 1.84 1.84 1.84 1.84 1.84 1.83 1.83 1.83 1.83 1.83 1.83 1.83 1.83 1.83 1.83 1.83 1.83 1.83 1.83 1.83 1.83  1.82 | 1.83 1.83 1.83 1.83 1.82 1.82 1.82 1.82 1.82 1.82 1.82 1.82 1.82 1.82 1.81 1.81 1.81 1.81 1.81 1.81 1.81 1.81 1.81 1.81 1.81 1.81 1.80 1.80 1.80 1.80 1.80 1.80 1.80 1.80 1.80 1.80 1.80 1.80 1.80 1.80 1.80 1.79 1.79 1.79  1.79 | 1.80 1.80 1.80 1.80 1.80 1.80 1.80 1.79 1.79 1.79 1.79 1.79 1.79 1.79 1.79 1.79 1.79 1.78 1.78 1.78 1.78 1.78 1.78 1.78 1.78 1.78 1.78 1.78 1.78 1.78 1.77 1.77 1.77 1.77 1.77 1.77 1.77 1.77 1.77 1.77 1.77 1.77 1.77 1.77  1.77 | 1.78 1.78 1.78 1.77 1.77 1.77 1.77 1.77 1.77 1.77 1.77 1.77 1.76 1.76 1.76 1.76 1.76 1.76 1.76 1.76 1.76 1.76 1.76 1.75 1.75 1.75 1.75 1.75 1.75 1.75 1.75 1.75 1.75 1.75 1.75 1.75 1.75 1.75 1.74 1.74 1.74 1.74 1.74 1.74  1.74 |

1. Alifulahtin Utaminingsih, M.Si, *Perilaku Organisasi Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisai, Gaya Kepemimpinan,Kepercayaan dan Komitmen* (Malang : Elektronik Pertama dan Terbesar di Indonesia, 2014), 2. [↑](#footnote-ref-1)
2. Agung Prihantoro, ‘Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Displin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen', *Jurnal Sumber Daya Manusia* 8, No. 2 (2012), 9 <http://jurnal.unimus.ac.id>. [↑](#footnote-ref-2)
3. Ari Radianto Bambang Swasto Sunuharyo.‘Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PG Krebet Baru Malang)’, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 53, No. 1 (2017), 15. [↑](#footnote-ref-3)
4. Ari Radianto, Bambang Swasto Sunuharyo. 15 [↑](#footnote-ref-4)
5. M, et.al Philip Hauser, *Penduduk dan Masa Depan Perkotaan, Studi Kasus di Beberapa Daerah Perkotaan* (Jakarta : Yayasan Obor Indonesia, 1982), 202. [↑](#footnote-ref-5)
6. Bagus Dwi Prayoga, ‘Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pt Telkom Indonesia Witel Surabaya’, *Jurnal Ilmu Manajemen* 7, No. 156 (2019), 496–506. [↑](#footnote-ref-6)
7. Mansyur Semma, *Negara Dan Korupsi* (Jakarta : Yayasan Obor Indonesia, 2008), 86. [↑](#footnote-ref-7)
8. Bilson Simamora, *Paduan Riset Perilaku Konsumen* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000), 144. [↑](#footnote-ref-8)
9. Steve Sudjatmiko, *Keep Your Best People* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama,2011), 159. [↑](#footnote-ref-9)
10. Djokosantoso Moeljono, *More About Beyond Leadership* (Jakarta: PT. Elex Media Kompurindo,2009), 29. [↑](#footnote-ref-10)
11. H. Edy Sutrisno, M.Si. *Budaya Organisasi* (Jakarta: Prenadamedia Group,2018), 2 [↑](#footnote-ref-11)
12. H. Edy Sutrisno, 3. [↑](#footnote-ref-12)
13. Luthans Fred, *Organisasi Behavior* (NewYork: Internasional Book Company,2015), 142. [↑](#footnote-ref-13)
14. Lukman Hakim, ‘Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja’, *Jurnal Iqtishadia* 9, No. 1 (2016), 187. [↑](#footnote-ref-14)
15. Anwar Ikhsan, ‘Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan NON Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta’, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 2, No. 1 (2016), 21. [↑](#footnote-ref-15)
16. Lukman Hakim, 191. [↑](#footnote-ref-16)
17. Armanu Thoyib, ‘Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, Dan Kinerja: Pendekatan Konsep’, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 7, No. 1 (2005), 65. [↑](#footnote-ref-17)
18. H. Edy Sutrisno, M.Si. *Budaya Organisasi* (Jakarta: Prenadamedia Group,2018), 5. [↑](#footnote-ref-18)
19. H. Edy Sutrisno,h. 7 [↑](#footnote-ref-19)
20. Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: PT Bumi Aksara,2006), 108 [↑](#footnote-ref-20)
21. Stephen P. Robbins – Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior* (Jakarta : Salemba Empat, 2008), 222-223. [↑](#footnote-ref-21)
22. Cholichul Hadi – Fattah Hanurawan, *Psikologi Industri dan Organisasi Suatu Pengantar Singkat* (Sidoarjo : Zifatama Jawara,2017), 35. [↑](#footnote-ref-22)
23. Ahmad Fa’iq Bariklana, ‘*Ritual Dan Motivasi Ziarah Di Makam Syekh Ahmad Mutamakkin Desa Kajen Kecamatan Morgoyoso Kabupaten Pati*’, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015), 12 [↑](#footnote-ref-23)
24. Ahmad Fa’iq Bariklana, 12. [↑](#footnote-ref-24)
25. Stephen P. Robbins,h. 36. [↑](#footnote-ref-25)
26. Gomes, F.C, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi, 2003), 134 [↑](#footnote-ref-26)
27. Hamzah, *Teori Motivasi dan Pengkuruannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 66 [↑](#footnote-ref-27)
28. Jesslyn Halim, Fransisca Anreani. ‘Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BroadWay BarberShop PT Bersama Lima Putera’, *Jurnal AGORA* 5, No.1 (2017). [↑](#footnote-ref-28)
29. H. Erjati Abas, M.Ag, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, 2017), 23. [↑](#footnote-ref-29)
30. Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan* (Jakarta : Salemba Empat, 2007), 139. [↑](#footnote-ref-30)
31. Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Refika Aditama,2006), 105. [↑](#footnote-ref-31)
32. Lidia Lusri, Hotlan Siagian. ‘Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya’, *Jurnal AGORA* 5, No. 1 (2017), 2. [↑](#footnote-ref-32)
33. Ernawati, ‘Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PT. Telkom Di Samarinda’, *E- Journal Administrasi Bisnis* 6, No. 1 (2018), 344. [↑](#footnote-ref-33)
34. Erdy Sumarlin – Coki Ahmad Syahwir, *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. Telkom Divisi Access Regional 3 Bandung)”*, Naskah Publikasi Ilmiah,Skripsi. (Bandung : 2011), 17. [↑](#footnote-ref-34)
35. Ernawati, 349. [↑](#footnote-ref-35)
36. Eunike M. Massie, *“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom, TBK Manado”*, (Naskah Publikasi Ilmiah, Jurnal EMBA (Manado : 2017), 4029 [↑](#footnote-ref-36)
37. Muhammad Muris, *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta”*, Naskah Publikasi Ilmiah, Skripsi (Yogyakarta : 2018), 21 [↑](#footnote-ref-37)
38. Sitti Rahma Nadhira, *“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Jakarta Selatan Unit HR & CDC dan Network Area)”*, Naskah Publikasi Ilmiah, e- Proceeding of Management (Jakarta : 2018), 2 [↑](#footnote-ref-38)
39. Azwar Syarifuddin, *Metode Penelitian* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar 2004),5 [↑](#footnote-ref-39)
40. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta : Rineka Cipta 2004),257 [↑](#footnote-ref-40)
41. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung : PT. Alfabet 2016), 81 [↑](#footnote-ref-41)
42. Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta : Rineka Cipta, 2012), 104 [↑](#footnote-ref-42)
43. Hasan, M. Iqbal, *Pokok-Pokok Materi Penelitian dan Aplikasinya* (Bogor : Ghalia Indonesia, 2002), 58 [↑](#footnote-ref-43)
44. Sugiyono, 92 [↑](#footnote-ref-44)
45. Sugiyono, 134 [↑](#footnote-ref-45)
46. Moleong, L.J, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya , 2004), 280-281. [↑](#footnote-ref-46)
47. Arikunto, Suharsimi 1998, 160. [↑](#footnote-ref-47)
48. Rahmat Jalaludin, *Psikologi Komunikasi* (Bandung : PT Rosda Karya, 2001), 17. [↑](#footnote-ref-48)
49. Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 29. [↑](#footnote-ref-49)
50. Ari Apriyono – Abdullah Taman, ‘Analisis Overreaction Pada Saham Perusahaan Manufaktur Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2005-2009’, *Jurnal NOMINA* 2, No. 2 (2013), 82. [↑](#footnote-ref-50)
51. Singgih Santoso, *Paduan Lengkap SPSS Versi 20* (Jakarta : PT. Elex Media Komputindo,2012), 234 [↑](#footnote-ref-51)
52. Agus Purwoto, *Paduan Laboratorium Statistik Inferensial*  (Jakarta: Grasindo, 2007), 179. [↑](#footnote-ref-52)
53. Setyo Tri Wahyudi, *Statistika Ekonomi Konsep, Teori dan Penerapan*, (Malang: UB Press, 2017), 162. [↑](#footnote-ref-53)
54. Puebayo Budi santosa dan Muliawan Hamdani, *Stastistika Deskriptif dalam Bidang Ekonomi dan Niaga* ( Jakarta: Erlangga, 2007), 289. [↑](#footnote-ref-54)
55. Yudhy Wicaksono, *Aplikasi Excel dalam Menganlisis Data* (Jakarta : Elex Media Komputindo, 2005), 121. [↑](#footnote-ref-55)
56. Sugiyono 2016, 192 [↑](#footnote-ref-56)
57. Dergibson Siagian dan Sugarto, *Metode Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi* ( Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000), 259. [↑](#footnote-ref-57)
58. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif* ( Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2018), 182 [↑](#footnote-ref-58)
59. Nuraini Firmandari, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi , *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* ,No.1 (Desember, 2014),31

    [↑](#footnote-ref-59)