

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menganalisis data yang telah dikumpulkan. Data yang telah dikumpulkan tersebut berupa hasil jawaban responden yaitu pada Perusahaan Wood Art Cycle Yogyakarta. Hasil pengolahan data berupa informasi untuk mengetahui apakah Kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh Budaya Organisasi yang meliputi variabel Ideologi Perusahaan (X_1), Adat dan Kebiasaan (X_2), Praktek Kerja Perusahaan (X_3), dan Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X_4) serta seberapa besar pengaruhnya.

Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan, serta kepentingan pengujian hipotesis, maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan analisis yang mengacu pada perhitungan data penelitian yang berupa angka-angka yang dianalisis dengan bantuan komputer melalui program SPSS 10.0. Sedangkan analisis kualitatif merupakan analisis yang menjelaskan gejala-gejala yang terjadi pada variabel-variabel penelitian yang berpedoman pada hasil analisis kuantitatif.

4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS Versi 10.00 yang bertujuan untuk mengetahui bahwa setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Teknik yang

digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefisien korelasi (r_{xy}) dengan r_{tabel} . Dengan jumlah sampel penelitian (N) sebanyak 40 responden maka dapat ditentukan besarnya r_{tabel} yaitu 0,3120. Dari hasil uji validitas diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas
Ideologi Perusahaan (X_i) koefisien Alpha = 0,9702

No	Korelasi (r_{xy})	Nilai Kritis (r table)	Keterangan
X1.1.1	0,841	0,3120	Valid
X1.1.2	0,729	0,3120	Valid
X1.1.3	0,779	0,3120	Valid
X1.1.4	0,771	0,3120	Valid
X1.1.5	0,801	0,3120	Valid
X1.2.1	0,691	0,3120	Valid
X1.2.2	0,849	0,3120	Valid
X1.2.3	0,846	0,3120	Valid
X1.2.4	0,793	0,3120	Valid
X1.2.5	0,720	0,3120	Valid
X1.2.6	0,846	0,3120	Valid
X1.3.1	0,731	0,3120	Valid
X1.3.2	0,731	0,3120	Valid
X1.3.3	0,747	0,3120	Valid
X1.3.4	0,830	0,3120	Valid
X1.3.5	0,691	0,3120	Valid
X1.3.6	0,743	0,3120	Valid
X1.3.7	0,789	0,3120	Valid
X1.3.8	0,793	0,3120	Valid
X1.4.1	0,720	0,3120	Valid
X1.4.2	0,843	0,3120	Valid
X1.4.3	0,829	0,3120	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2005

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas
Adat dan Kebiasaan (X₂) Koefisien Alpha = 0,9320

No	Korelasi (r _{xy})	Nilai Kritis (r table)	Keterangan
X2.1.1	0,767	0,3120	Valid
X2.1.2	0,694	0,3120	Valid
X2.1.3	0,661	0,3120	Valid
X2.1.4	0,485	0,3120	Valid
X2.1.5	0,660	0,3120	Valid
X2.2.1	0,755	0,3120	Valid
X2.2.2	0,744	0,3120	Valid
X2.2.3	0,697	0,3120	Valid
X2.2.4	0,433	0,3120	Valid
X2.2.5	0,686	0,3120	Valid
X2.2.6	0,572	0,3120	Valid
X2.3.1	0,727	0,3120	Valid
X2.3.2	0,691	0,3120	Valid
X2.3.3	0,739	0,3120	Valid
X2.3.4	0,800	0,3120	Valid
X2.3.5	0,594	0,3120	Valid
X2.4.1	0,771	0,3120	Valid
X2.4.2	0,661	0,3120	Valid
X2.4.3	0,654	0,3120	Valid
X2.4.4	0,546	0,3120	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2005

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas
Praktek Kerja Perusahaan (X₃), Koef. Alpha = 0,9275

No	Korelasi (r _{xy})	Nilai Kritis (r table)	Keterangan
X3.1.1	0,369	0,3120	Valid
X3.1.2	0,713	0,3120	Valid
X3.1.3	0,729	0,3120	Valid
X3.1.4	0,572	0,3120	Valid
X3.1.5	0,769	0,3120	Valid
X3.2.1	0,683	0,3120	Valid
X3.2.2	0,690	0,3120	Valid
X3.2.3	0,713	0,3120	Valid
X3.2.4	0,772	0,3120	Valid
X3.2.5	0,689	0,3120	Valid
X3.3.1	0,595	0,3120	Valid
X3.3.2	0,811	0,3120	Valid

Tabel Lanjutan

No	Korelasi (r_{xy})	Nilai Kritis (r tabel)	Keterangan
X3.3.3	0,689	0,3120	Valid
X3.3.4	0,674	0,3120	Valid
X3.4.1	0,739	0,3120	Valid
X3.4.2	0,715	0,3120	Valid
X3.4.3	0,638	0,3120	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2005

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas

Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X_4), Koef. Alpha = 0,7701

No	Korelasi (r_{xy})	Nilai Kritis (r tabel)	Keterangan
X4.1.1	0,833	0,3120	Valid
X4.1.2	0,799	0,3120	Valid
X4.2.1	0,771	0,3120	Valid
X4.2.2	0,670	0,3120	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2005

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas

Kinerja Karyawan (Y), Koef. Alpha = 0,8586

No	Korelasi (r_{xy})	Nilai Kritis (r table)	Keterangan
Y1.1.1	0,651	0,3120	Valid
Y1.1.2	0,687	0,3120	Valid
Y1.1.3	0,586	0,3120	Valid
Y1.1.4	0,580	0,3120	Valid
Y1.1.5	0,714	0,3120	Valid
Y1.1.6	0,584	0,3120	Valid
Y1.1.7	0,466	0,3120	Valid
Y1.2.1	0,681	0,3120	Valid
Y1.2.2	0,607	0,3120	Valid
Y1.2.3	0,394	0,3120	Valid
Y1.2.4	0,577	0,3120	Valid
Y1.3.1	0,398	0,3120	Valid
Y1.3.2	0,477	0,3120	Valid
Y1.3.3	0,550	0,3120	Valid
Y1.3.4	0,518	0,3120	Valid
Y1.3.5	0,541	0,3120	Valid
Y1.4.1	0,533	0,3120	Valid
Y1.4.2	0,500	0,3120	Valid
Y1.4.3	0,488	0,3120	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2005

Dari Tabel 4.1 di atas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pertanyaan yang terdiri dari 22 butir pertanyaan untuk variabel Ideologi Perusahaan (X_1), 20 butir pertanyaan untuk variabel Adat dan Kebiasaan (X_2), 16 butir pertanyaan untuk variabel Praktek Kerja Perusahaan (X_3), dan 4 butir pertanyaan untuk variabel Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X_4). Untuk variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 19 pertanyaan. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) seluruhnya mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} ($r_{tabel} = 0,3120$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel IV.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koef. Alpha	Nilai kritis (r_{tabel})	Keterangan
Ideologi Perusahaan (X_1)	0,9702	0,3120	Reliabel
Adat dan Kebiasaan (X_2)	0,9320	0,3120	Reliabel
Praktek Kerja Perusahaan (X_3)	0,9275	0,3120	Reliabel
Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X_4),	0,7701	0,3120	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,8586	0,3120	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2005

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh koefisien alpha sebesar 0,9702 untuk variabel Ideologi Perusahaan, koefisien alpha untuk variabel Adat dan Kebiasaan

sebesar 0,9320, koefisien alpha untuk variabel Praktek Kerja Perusahaan sebesar 0,9275. Koefisien alpha sebesar 0,7701 untuk variabel Hal-hal yang Tampak di Perusahaan. Sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan, besarnya koefisien alpha adalah 0,8586. Variabel-variabel ini dapat dinyatakan reliabel karena mempunyai koefisien alpha lebih besar dari nilai kritisnya yaitu sebesar 0,3120, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan mengenai Ideologi Perusahaan, Adat dan Kebiasaan, Praktek Kerja Perusahaan, Hal-hal yang Tampak di Perusahaan dan Kinerja Karyawan merupakan pertanyaan yang reliabel. Dari kelima hasil analisis reliabilitas diatas dapat diartikan bahwa secara menyeluruh kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah dinyatakan reliabel atau andal.

4.3 Analisis Karakteristik Responden

4.3.1 Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu kelompok laki-laki dan perempuan. Hasil rekapitulasi data berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada Tabel IV.7 berikut ini:

Tabel IV.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	32	80.0%
Perempuan	8	20.0%
Total	40	100.0%

Sumber : Wood Art Cycle

Dari Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa responden mayoritas adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 80,0% dan sisanya sebanyak 8 orang atau sebesar 20,0% adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pada pekerjaan-pekerjaan kerajinan tersebut banyak dibutuhkan tenaga-tenaga yang mempunyai ketrampilan dan tenaga yang besar sehingga cocok dikerjakan oleh laki-laki, sedangkan karyawan perempuan ditempatkan pada bagian sales counter dan administrasi.

4.3.2 Pendidikan

Berdasarkan pendidikan responden, terdiri atas 3 kelompok, yaitu SD, SLTP, SLTA, Diploma dan Sarjana. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat ditunjukkan pada Tabel IV.8 berikut:

Tabel IV.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	0	0.0%
SLTP	12	30.0%
SLTA	23	57.5%
Diploma	4	10.0%
Sarjana	1	2.5%
Total	40	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari Tabel IV.8 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan pendidikan konsumen mayoritas adalah SLTA yaitu sebesar 57,5% atau sebanyak 23 orang, sedangkan distribusi pendidikan yang lain yaitu tidak ada karyawan yang berpendidikan SD, SLTP sebesar 30,0% atau sebanyak 12 orang, Diploma

sebanyak 4 orang atau 10% dan sarjana sebesar 2,5% atau sebanyak 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa Perusahaan Wood Art Cycle Yogyakarta mempunyai dalam menerima karyawan lebih mengutamakan dengan latar pendidikan tingkat atas atau lulusan dan sekolah kejuruan.

4.3.3 Usia Responden

Berdasarkan usia responden, terdiri atas 8 kelompok, yaitu kelompok usia 20 – 25 tahun, 25–30 tahun, 31 – 35 tahun, 36 – 40 tahun dan lebih dari 40 tahun. Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada Tabel IV.9 berikut ini :

Tabel IV.9
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 25 tahun	11	27,5%
26 – 30 tahun	13	32,5%
31 – 35 tahun	9	22,5%
35 – 40 tahun	5	12,5%
Lebih dari 40 tahun	2	5,0%
Total	40	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari Tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20–25 tahun sebesar 27,5% atau sebanyak 11 orang, berusia 26–30 tahun adalah sebesar 32,5% atau sebanyak 13 orang, yang berusia antara 31–35 tahun yaitu sebesar 22,5% atau sebanyak 9 orang, yang berusia 35–40 tahun sebanyak 5 orang atau 12,5% dan yang berusia lebih dari 40 tahun sebesar 5,0% atau 2 orang.

Sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan pada perusahaan tersebut ada berusia 26-30 tahun.

4.4 Data dan Analisis

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui pengaruh Ideologi Perusahaan, Adat dan Kebiasaan, Praktek Kerja Perusahaan dan Hal-hal yang Tampak di Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Wood Art Cycle Yogyakarta. Analisis data ini melalui dua tahap, yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

4.4.1 Analisis Kualitatif

4.4.1.1 Variabel Bebas (X)

Variabel bebas meliputi variabel Ideologi Perusahaan, Adat dan Kebiasaan, Praktek Kerja Perusahaan, dan Hal-hal yang Tampak di Perusahaan. Variabel Ideologi Perusahaan terdiri dari 22 butir pernyataan, Variabel Adat dan Kebiasaan terdiri dari 20 pertanyaan, variabel Praktek Kerja Perusahaan terdiri dari 16 pernyataan, dan Hal-hal yang Tampak di Perusahaan terdiri dari 4 butir pernyataan. Setiap pernyataan masing-masing terdiri dari lima alternatif jawaban yaitu jawaban tidak setuju; ragu-ragu; setuju dan sangat setuju. Jawaban tidak setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah dan jawaban sangat setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat tinggi.

Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing-masing variabel independen.

1. Ideologi Perusahaan (X_1)

Ideologi perusahaan terdiri dari 4 indikator pertanyaan yaitu tujuan perusahaan, tatanan nilai, misi dan sasaran. Berikut dijelaskan hasil jawaban responden terhadap indikator-indikator Ideologi perusahaan.

Tabel IV.10
Tujuan Perusahaan ($X_{1.1}$)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 sd 2,59	Tidak Setuju	1	2.5%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	7	17.5%
3,40 sd 4,19	Setuju	16	40.0%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	16	40.0%
Jumlah		40	100%
Rata-rata	3,88		

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2005

Berdasarkan Tabel IV.10 di atas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 orang atau 2,5% menyatakan tidak setuju, 7 orang atau 17,5% menyatakan ragu-ragu, 16 orang atau 40,0% menyatakan setuju dan 16 orang atau 40,0% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap indikator tujuan perusahaan mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini juga dibuktikan dengan nilai rata-rata sebesar 3,88. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja mendapat pengawasan, arahan dari atasan, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan, produk yang dihasilkan karyawan semakin lama semakin baik kualitasnya dan mengikuti perkembangan jaman.

Tabel IV.11
Variabel Tatanan Nilai (X_{1.2})

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 sd 2,59	Tidak Setuju	3	7.5%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	7	17.5%
3,40 sd 4,19	Setuju	19	47.5%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	11	27.5%
Jumlah		40	100%
Rata-rata	3,85		

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2005

Berdasarkan Tabel IV.11 di atas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 orang atau 7,5% menyatakan tidak setuju, 7 orang atau 17,5% menyatakan ragu-ragu, 19 orang atau 47,5% menyatakan setuju dan 11 orang atau 27,5% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap indikator tatanan nilai mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini dapat dibuktikan juga dengan nilai rata-rata sebesar 3,85. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menyediakan tempat ibadah, adanya pengajian rutin bagi karyawan, karyawan diberikan waktu untuk beribadah, adanya tata tertib yang mengatur perilaku karyawan, atasan bersikap ramah dan mempunyai perilaku yang dapat dicontoh oleh bawahan.

Tabel IV.12
Misi (X_{1.3})

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 sd 2,59	Tidak Setuju	1	2.5%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	9	22.5%
3,40 sd 4,19	Setuju	17	42.5%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	13	32.5%
Jumlah		40	100%
Rata-rata	3,88		

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2005

Berdasarkan Tabel IV.12 di atas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 orang atau 2,5% menyatakan tidak setuju, 9 orang atau 22,5% menyatakan ragu-ragu, 17 orang atau 42,5% menyatakan setuju dan 13 orang atau 32,5% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap indikator misi mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini dibuktikan juga dengan nilai rata-rata sebesar 3,88. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menerima gaji tepat waktu dan sesuai dengan kerja yang telah dilakukan, karyawan mendapatkan tunjangan dan bonus dari perusahaan, karyawan yakin bahwa perusahaan mampu bersaing di pasaran internasional, dengan menjaga mutu produk perusahaan akan berkembang, pelayanan yang baik terhadap konsumen akan memajukan perusahaan dan karyawan percaya situasi yang baik dan nyaman untuk bekerja akan dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

Tabel IV.13
Sasaran (X_{1.4})

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 sd 2,59	Tidak Setuju	2	5.0%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	11	27.5%
3,40 sd 4,19	Setuju	14	35.0%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	13	32.5%
Jumlah		40	100.0%
Rata-rata	3,82		

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2005

Berdasarkan Tabel IV.13 di atas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 orang atau 5,0% menyatakan tidak setuju, 11 orang atau 27,5% menyatakan ragu-ragu, 14 orang atau 35,0% menyatakan setuju dan 13 orang atau 32,5% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap indikator sasaran mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini dapat dibuktikan juga dengan nilai rata-rata sebesar 3,82. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan percaya bahwa produk yang dihasilkan dibeli oleh konsumen diberbagai negara, pesanan diberbagai negara akan semakin banyak diwaktu yang akan datang dan hasil yang telah dicapai perusahaan satu tahun terakhir menunjukkan perusahaan telah memenuhi sasarnya.

Tabel IV.14
Ideologi Perusahaan (X₁)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 sd 2,59	Tidak Setuju	2	5.0%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	7	17.5%
3,40 sd 4,19	Setuju	18	45.0%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	13	32.5%
Jumlah		40	100.0%
Rata-rata	3,86		

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2005

Berdasarkan Tabel IV.14 di atas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 orang atau 5,0% menyatakan tidak setuju, 7 orang atau 17,5% menyatakan ragu-ragu, 18 orang atau 45,0% menyatakan setuju dan 13 orang atau 32,5% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel Ideologi Perusahaan mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini dapat dibuktikan juga dengan nilai rata-rata sebesar 3,86.

2. Adat dan Kebiasaan (X₂)

Ideologi perusahaan terdiri dari 4 indikator pertanyaan yaitu Hubungan dengan rekan kerja, etika, sikap penerimaan atas kerja dan peka terhadap perubahan di dalam lingkungan kerja. Berikut dijelaskan hasil jawaban responden terhadap indikator-indikator Adat dan kebiasaan.

Tabel IV.15
Hubungan dengan Rekan Kerja ($X_{2.1}$)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 sd 2,59	Tidak Setuju	1	2.5%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	11	27.5%
3,40 sd 4,19	Setuju	17	42.5%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	11	27.5%
Jumlah		40	100.0%
Rata-rata	3,70		

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2005

Berdasarkan Tabel IV.15 di atas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 orang atau 2,5% menyatakan tidak setuju, 11 orang atau 27,5% menyatakan ragu-ragu, 17 orang atau 42,5% menyatakan setuju dan 11 orang atau 27,5% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap indikator hubungan dengan rekan kerja mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini dapat dibuktikan juga dengan nilai rata-rata sebesar 3,70. Hal ini menunjukkan bahwa bila ada masalah dalam pekerjaan karyawan selalu mendiskusikan, karyawan mendapatkan suasana yang akrab pada lingkungan kerja, adanya saling keterbukaan antara atasan dan bawahan, karyawan merasa seperti keluarga antar sesama karyawan dan iklim kerja di perusahaan sangat nyaman untuk melakukan pekerjaan.

Tabel IV.16
Etika (X_{2.2})

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 sd 2,59	Tidak Setuju	0	0.0%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	12	30.0%
3,40 sd 4,19	Setuju	16	40.0%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	12	30.0%
Jumlah		40	100.0%
Rata-rata	3,86		

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2005

Berdasarkan Tabel IV.16 di atas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju dan menyatakan tidak setuju, 12 orang atau 30,0% menyatakan ragu-ragu, 16 orang atau 40,0% menyatakan setuju dan 12 orang atau 30,0% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap indikator etika mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini dapat dibuktikan juga dengan nilai rata-rata sebesar 3,86. Hal ini menunjukkan bahwa adanya sikap hormat dan menghormati, saling menjaga privasi, menjaga kesopanan sesama karyawan, atasan menggunakan bahasa yang baik ketika berbicara dengan karyawan, adanya saling menghormati antara atasan dan bawahan dan karyawan tetap mempunyai privasi dalam bekerja yang tidak dapat diganggu oleh atasan.

Tabel IV.17
Sikap Penerimaan Atas Kerja (X_{2.3})

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 sd 2,59	Tidak Setuju	1	2.5%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	10	25.0%
3,40 sd 4,19	Setuju	15	37.5%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	14	35.0%
Jumlah		40	100.0%
Rata-rata	3,78		

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2005

Berdasarkan Tabel IV.17 di atas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 orang atau 2,5% menyatakan menyatakan tidak setuju, 10 orang atau 25,0% menyatakan ragu-ragu, 15 orang atau 37,5% menyatakan setuju dan 14 orang atau 35,0% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap indikator sikap penerimaan atas kerja mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini dapat dibuktikan juga dengan nilai rata-rata sebesar 3,78. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memahami kekurangan-kekurangan karyawan, keluhan-keluhan dari karyawan selalu ditanggapi oleh perusahaan, karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri, baik buruknya hasil pekerjaan selalu dinilai oleh perusahaan, dan karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan ini.

Tabel IV.18
Peka terhadap Perubahan (X_{2.1})

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 sd 2,59	Tidak Setuju	1	2.5%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	15	37.5%
3,40 sd 4,19	Setuju	13	32.5%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	11	27.5%
Jumlah		40	100.0%
Rata-rata	3,69		

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2005

Berdasarkan Tabel IV.18 di atas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 orang atau 2,5% menyatakan menyatakan tidak setuju, 15 orang atau 37,5% menyatakan ragu-ragu, 13 orang atau 32,5% menyatakan setuju dan 11 orang atau 27,5% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap indikator peka terhadap perubahan mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini dapat dibuktikan juga dengan nilai rata-rata sebesar 3,69. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan posisi atak kerja tidak mengganggu pekerjaan karyawan, karyawan senang bila mendapatkan peralatan baru, karyawan membutuhkan adanya rotasi kerja dan karyawan sudah puas dengan alat-alat kerja yang sudah ada.

Tabel IV.19
Adat dan Kebiasaan (X₂)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 sd 2,59	Tidak Setuju	0	0.0%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	13	32.5%
3,40 sd 4,19	Setuju	16	40.0%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	11	27.5%
Jumlah		40	100.0%
Rata-rata	3,79		

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2005

Berdasarkan Tabel IV.19 di atas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju, dan menyatakan tidak setuju, 13 orang atau 32,5% menyatakan ragu-ragu, 16 orang atau 40% menyatakan setuju dan 11 orang atau 27,5% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel Adat dan Kebiasaan mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini dapat dibuktikan juga dengan nilai rata-rata sebesar 3,79.

3. Praktek Kerja Perusahaan (X₃)

Praktek kerja perusahaan terdiri dari 4 indikator pertanyaan yaitu Hubungan pimpinan dengan karyawan, sanksi, administrasi dan kebijakan. Berikut dijelaskan hasil jawaban responden terhadap indikator-indikator praktek kerja perusahaan.

Tabel IV.20
Hubungan Pimpinan dengan Karyawan (X_{3.1})

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 sd 2,59	Tidak Setuju	1	2.5%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	6	15.0%
3,40 sd 4,19	Setuju	19	47.5%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	14	35.0%
Jumlah		40	100.0%
Rata-rata	3,81		

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2005

Berdasarkan Tabel IV.20 di atas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 orang atau 2,5% menyatakan tidak setuju, 6 orang atau 15,0% menyatakan ragu-ragu, 19 orang atau 47,5% menyatakan setuju dan 14 orang atau 35,0% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap indikator hubungan pimpinan dengan karyawan mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini dapat dibuktikan juga dengan nilai rata-rata sebesar 3,81. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan dan karyawan sering membicarakan masa depan perusahaan, karyawan merasa ditemani oleh pimpinan dalam bekerja, karyawan memiliki kepercayaan diri untuk mengoreksi pimpinan, karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengutarakan pendapat kepada pimpinan dan karyawan selalu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan-keputusan perusahaan.

Tabel IV.21
Sanksi ($X_{3,2}$)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 sd 2,59	Tidak Setuju	1	2.5%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	8	20.0%
3,40 sd 4,19	Setuju	20	50.0%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	11	27.5%
Jumlah		40	100.0%
Rata-rata	3,77		

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2005

Berdasarkan Tabel IV.21 di atas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 orang atau 2,5% menyatakan tidak setuju, 8 orang atau 20,0% menyatakan ragu-ragu, 20 orang atau 50,0% menyatakan setuju dan 11 orang atau 27,5% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap indikator sanksi mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini dapat dibuktikan juga dengan nilai rata-rata sebesar 3,77. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pemotongan gaji bila karyawan melakukan pelanggaran, dengan adanya sanksi membuat karyawan lebih giat bekerja, sanksi diperlukan untuk kedisiplinan dalam bekerja dan pemecatan adalah jalan terakhir ketika karyawan sudah beberapa kali mendapatkan peringatan.

Tabel IV.22
Administrasi (X_{3.3})

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 sd 2,59	Tidak Setuju	1	2.5%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	8	20.0%
3,40 sd 4,19	Setuju	19	47.5%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	12	30.0%
Jumlah		40	100.0%
Rata-rata	3,82		

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2005

Berdasarkan Tabel IV.22 di atas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 orang atau 2,5% menyatakan tidak setuju, 8 orang atau 20,0% menyatakan ragu-ragu, 19 orang atau 47,5% menyatakan setuju dan 12 orang atau 30,0% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap indikator administrasi mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini dapat dibuktikan juga dengan nilai rata-rata sebesar 3,82. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan senang dengan waktu penerimaan gaji yang diterapkan oleh perusahaan, daftar hadir di perusahaan sudah berjalan baik, karyawan yakin transaksi perusahaan sudah berjalan dengan baik, karyawan mengerti segala transaksi yang ada di perusahaan dan karyawan mengetahui kondisi keuangan perusahaan.

Tabel IV.23
Kebijakan (X_{3.4})

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 sd 2,59	Tidak Setuju	0	0.0%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	12	30.0%
3,40 sd 4,19	Setuju	14	35.0%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	14	35.0%
Jumlah		40	100.0%
Rata-rata	3,87		

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2005

Berdasarkan Tabel IV.23 di atas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju dan menyatakan tidak setuju, 12 orang atau 30,0% menyatakan ragu-ragu, 14 orang atau 35,0% menyatakan setuju dan 14 orang atau 35,0% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap indikator kebijakan mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini dapat dibuktikan juga dengan nilai rata-rata sebesar 3,87. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mau menerima bila ada kebijakan lembur, karyawans siap diberhentikan bila perusahaan dalam keadaan kritis dan setiap kebijakan perusahaan adalah kebaikan perusahaan juga.

Tabel IV.24
Praktek Kerja Perusahaan (X₃)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 sd 2,59	Tidak Setuju	1	2.5%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	8	20.0%
3,40 sd 4,19	Setuju	21	52.5%

Tabel lanjutan

Interval	Kategori	Jumlah	%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	10	25.0%
Jumlah		40	100.0%
Rata-rata	3,81		

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2005

Berdasarkan Tabel IV.24 di atas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 orang atau 2,5% menyatakan tidak setuju, 8 orang atau 20,0% menyatakan ragu-ragu, 21 orang atau 52,5% menyatakan setuju dan 10 orang atau 25,0% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel Praktek Kerja Perusahaan mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini dapat dibuktikan juga dengan nilai rata-rata sebesar 3,81.

4. Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X_4)

Hal-hal yang tampak di perusahaan terdiri dari 2 indikator pertanyaan yaitu hal yang terlihat dan hal yang terasa. Berikut dijelaskan hasil jawaban responden terhadap indikator-indikator hal-hal yang tampak di perusahaan.

Tabel IV.25
Hal yang Terlihat ($X_{4.1}$)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 sd 2,59	Tidak Setuju	3	7.5%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	9	22.5%
3,40 sd 4,19	Setuju	19	47.5%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	9	22.5%
Jumlah		40	100.0%
Rata-rata	3,73		

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2005

Berdasarkan Tabel IV.25 di atas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 orang atau 7,5% menyatakan tidak setuju, 9 orang atau 22,5% menyatakan ragu-ragu, 19 orang atau 47,5% menyatakan setuju dan 9 orang atau 22,5% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap indikator hal yang terlihat mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini dapat dibuktikan juga dengan nilai rata-rata sebesar 3,73. Hal ini menunjukkan bahwa peralatan kerja terawat dengan baik dan lingkungan kerja terlihat bersih.

Tabel IV.26
Hal yang Terasa ($X_{4.2}$)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 sd 2,59	Tidak Setuju	2	5.0%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	8	20.0%
3,40 sd 4,19	Setuju	22	55.0%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	8	20.0%
Jumlah		40	100.0%
Rata-rata	3,76		

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2005

Berdasarkan Tabel IV.26 di atas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 orang atau 5,0% menyatakan tidak setuju, 8 orang atau 20,0% menyatakan ragu-ragu, 22 orang atau 55,0% menyatakan setuju dan 8 orang atau 20,0% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap indikator hal yang terasa mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini dapat

dibuktikan juga dengan nilai rata-rata sebesar 3,76. Hal ini menunjukkan bahwa adanya musik dilingkungan kerja merupakan hiburan tersendiri dari karyawan dan adanya pepohonan membuat sejuk lingkungan kerja.

Tabel IV.27
Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X₁)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 sd 2,59	Tidak Setuju	2	5.0%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	8	20.0%
3,40 sd 4,19	Setuju	18	45.0%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	12	30.0%
Jumlah		40	100.0%
Rata-rata	3,74		

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2005

Berdasarkan Tabel IV.27 di atas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 orang atau 5,0% menyatakan tidak setuju, 8 orang atau 20,0% menyatakan ragu-ragu, 18 orang atau 45,0% menyatakan setuju dan 12 orang atau 30,0% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel Hal-hal yang Tampak di Perusahaan mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini dapat dibuktikan juga dengan nilai rata-rata sebesar 3,74.

4.4.1.2 Variabel Terikat (Y)

Pada variabel Kinerja Karyawan menggunakan empat indikator pernyataan. Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing-masing variabel Kinerja Karyawan.

Tabel IV.28
Kualitas Kerja (Y_{11})

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 sd 2,59	Tidak Setuju	3	7.5%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	4	10.0%
3,40 sd 4,19	Setuju	22	55.0%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	11	27.5%
Jumlah		40	100.0%
Rata-rata	3.84		

Sumber : Data Primer Yang Diolah. 2005

Berdasarkan Tabel IV.28 di atas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 orang atau 7,5% menyatakan tidak setuju, 4 orang atau 10,0% menyatakan ragu-ragu, 22 orang atau 55% menyatakan setuju dan 11 orang atau 27,5% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap indikator kualitas kerja mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini dapat dibuktikan juga dengan nilai rata-rata sebesar 3,84. Ini menunjukkan bahwa karyawan melakukan pekerjaan dengan cepat tanpa ada kesalahan prosedur, karyawan mengerti dengan adap yang dikerjakan, mandiri dalam bekerja, karyawan bekerja dengan cepat memenuhi pesanan, karyawan mempunyai waktu sisa untuk memeriksa hasil pekerjaan kembali, hasil pekerjaan karyawan selesai dengan rapi dan sedikitnya masalah dengan pemesanan mengenai hasil produk.

Tabel IV.29
Kuantitas Kerja (Y_{1.2})

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 sd 2,59	Tidak Setuju	1	2.5%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	6	15.0%
3,40 sd 4,19	Setuju	19	47.5%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	14	35.0%
Jumlah		40	100.0%
Rata-rata	3,85		

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2005

Berdasarkan Tabel IV.29 di atas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 orang atau 2,5% menyatakan tidak setuju, 6 orang atau 15,0% menyatakan ragu-ragu, 19 orang atau 47,5% menyatakan setuju dan 14 orang atau 35,0% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap indikator kuantitas kerja mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini dapat ditunjukkan juga dengan nilai rata-rata sebesar 3,85. Ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja selama enam hari dalam satu minggu, karyawan mampu menyelesaikan sebagian produk pesanan dalam sehari, kegiatan lembur adalah bagian dari rutinitas kerja dan karyawan mengakui kegiatan lembur dengan sukarela.

Tabel IV.30
Keandalan (Y_{1.3})

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 sd 2,59	Tidak Setuju	0	0.0%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	5	12.5%
3,40 sd 4,19	Setuju	22	55.0%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	13	32.5%
Jumlah		40	100.0%
Rata-rata	3,93		

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2005

Berdasarkan Tabel IV.30 di atas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju dan menyatakan tidak setuju, 5 orang atau 12,5% menyatakan ragu-ragu, 22 orang atau 55,0% menyatakan setuju dan 13 orang atau 32,5% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap indikator keandalan mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini dapat ditunjukkan juga dengan nilai rata-rata sebesar 3,93. Ini menunjukkan bahwa dalam memecahkan masalah pekerjaan karyawan tidak terlalu tergantung pada pimpinan, karyawan diberi keluasaan untuk memperbaiki kesalahan sendiri, karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh walau tidak diawasi, dan bekerja tepat waktu serta sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Tabel IV.31
Kerjasama (Y_{1.4})

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 sd 2,59	Tidak Setuju	0	0.0%

Tabel Lanjutan

Interval	Kategori	Jumlah	%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	3	7.5%
3,40 sd 4,19	Setuju	20	50.0%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	17	42.5%
Jumlah		40	100.0%
Rata-rata	4,09		

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2005

Berdasarkan Tabel IV.31 di atas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju dan menyatakan tidak setuju, 3 orang atau 7,5% menyatakan ragu-ragu, 20 orang atau 50,0% menyatakan setuju dan 17 orang atau 42,5% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap indikator kerjasama mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini dapat ditunjukkan juga dengan nilai rata-rata sebesar 4,09. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi terjalin antar bidang pekerjaan, sesama karyawan saling memberikan nasehat mengenai pekerjaan dan mengadakan diskusi bersama terhadap hasil pekerjaan.

Tabel IV.32
Kinerja Karyawan (Y)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 sd 2,59	Tidak Setuju	0	0.0%
2,60 sd 3,39	Ragu-ragu	7	17.5%
3,40 sd 4,19	Setuju	21	52.5%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	12	30.0%
Jumlah		40	100.0%
Rata-rata	3,91		

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2005

Berdasarkan Tabel IV.32 merupakan jawaban rata-rata atas pernyataan indikator-indikator kinerja karyawan. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju dan menyatakan tidak setuju, 7 orang atau 17,5% menyatakan ragu-ragu, 21 orang atau 52,5% menyatakan setuju dan 12 orang atau 30,0% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap Kinerja Karyawan mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini dapat ditunjukkan juga dengan nilai rata-rata sebesar 3,91.

Tabel IV.33
Rata-rata Hasil Jawaban Responden

Indikator	x (mean)		Tingkat Pencapaian
Tujuan Perusahaan ($X_{1,1}$)	3,88	$X_1=3,857$	77,6%
Tatanan Nilai ($X_{1,2}$)	3,85		77%
Misi ($X_{1,3}$)	3,88		77,6%
Sasaran ($X_{1,4}$)	3,82		76,4%
Hubungan dengan Rekan Kerja ($X_{2,1}$)	3,70	$X_2=3,757$	74%
Etika ($X_{2,2}$)	3,86		77,2%
Sikap Penerimaan atas Kerja ($X_{2,3}$)	3,78		75,6%
Peka terhadap Perubahan ($X_{2,4}$)	3,69		73,8%
Hubungan Pimpinan dengan Karyawan ($X_{3,1}$)	3,81	$X_3=3,817$	76,2%
Sanksi ($X_{3,2}$)	3,73		75,4%
Administrasi ($X_{3,3}$)	3,82		76,4%
Kebijakan ($X_{3,4}$)	3,87		77,4%
Hal Hal yang Terlihat ($X_{4,1}$)	3,73	$X_4=3,745$	74,6%
Hal Hal yang Terasa ($X_{4,2}$)	3,76		75,2%
Kualitas Kerja ($Y_{1,1}$)	3,84	$Y=3,927$	76,8%
Kuantitas Kerja ($Y_{1,2}$)	3,85		77%
Keandalan ($Y_{1,3}$)	3,93		78,6%
Kerja sama ($Y_{1,4}$)	4,09		81,8%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2005

4.5. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Model analisis regresi linear berganda ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel yang meliputi Ideologi Perusahaan (X_1), Adat dan Kebiasaan (X_2), Praktek Kerja Perusahaan (X_3), dan Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X_4) terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Wood Art Cycle Yogyakarta.

4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda untuk variabel Independen terhadap variabel dependen mempunyai formula sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Hasil analisis Regresi Linier berganda dapat ditunjukkan seperti pada Tabel IV.34 sebagai berikut:

Tabel IV.34
Estimasi Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi (b)	t _{hitung}	Sig t	Keterangan
Konstanta	0,584			
Ideologi Perusahaan (X1)	0,200	3,467	0,001	Signifikan
Adat dan Kebiasaan (X2)	0,199	3,309	0,002	Signifikan
Praktek Kerja Perusahaan (X3)	0,279	4,743	0,000	Signifikan
Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X4)	0,195	3,124	0,004	Signifikan

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2005

<i>Standart error of Estimated</i>	= 0,1869
<i>Adjusted R Square</i>	= 0,800
<i>R Square</i>	= 0,820
<i>R (Multiple R)</i>	= 0,906
Sig. F	= 0,000
F hitung	= 39,927
F tabel	= 2,6415

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Wood Art Cycle Yogyakarta sebagai berikut :

$$Y = 0,584 + 0,200X_1 + 0,199X_2 + 0,279X_3 + 0,195X_4$$

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

1. Konstanta (Koefisien a_0)

Nilai konstanta sebesar 0,584 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel Ideologi Perusahaan (X_1), Adat dan Kebiasaan (X_2), Praktek Kerja Perusahaan (X_3) dan Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X_4), yang mempengaruhi Kinerja Karyawan maka Kinerja Karyawan akan mempunyai harga sebesar sebesar 0,584.

2. Koefisien Regresi Ideologi Perusahaan (b_1)

Variabel Ideologi Perusahaan (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,200

yang artinya apabila variabel Ideologi Perusahaan meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,200 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Adat dan Kebiasaan (X_2), Praktek Kerja Perusahaan (X_3), dan Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X_4), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Ideologi Perusahaan dan Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang searah.

3. Koefisien Regresi Adat dan Kebiasaan (b_2)

Pada variabel Adat dan Kebiasaan (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,199 yang artinya apabila pada variabel Adat dan Kebiasaan meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,199 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Ideologi Perusahaan (X_1), Praktek Kerja Perusahaan (X_3), dan Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X_4) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Adat dan Kebiasaan dan Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang searah.

4. Koefisien Regresi Praktek Kerja Perusahaan (b_3)

Pada variabel Praktek Kerja Perusahaan (X_3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,279 yang artinya apabila pada variabel Praktek Kerja Perusahaan

meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,279 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Ideologi Perusahaan (X_1), Adat dan Kebiasaan (X_2), dan Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X_4) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Praktek Kerja Perusahaan dan Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang searah.

5. Koefisien Regresi Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (b_4)

Variabel Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X_4) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,195 yang artinya apabila variabel Hal-hal yang Tampak di Perusahaan meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,195 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Ideologi Perusahaan (X_1), Adat dan Kebiasaan (X_2), dan Praktek Kerja Perusahaan (X_3), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Hal-hal yang Tampak di Perusahaan dan Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang searah.

4.5.2 Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F)

Untuk menginterpretasikan data di atas kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi yang terdiri dari variabel Ideologi Perusahaan, Adat dan Kebiasaan, Praktek Kerja Perusahaan dan Hal-hal yang Tampak di

Perusahaan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

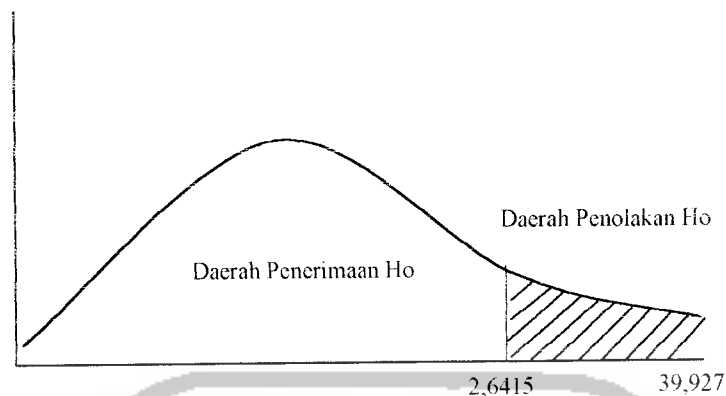
Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi yang terdiri dari variabel Ideologi Perusahaan, Adat dan Kebiasaan, Praktek Kerja Perusahaan dan Hal-hal yang Tampak di Perusahaan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria pengujian :

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Tabel IV.30 di atas dapat diketahui besarnya F_{hitung} yaitu sebesar 39,927. Dengan berpedoman pada $DF = N-k-1$ diperoleh F_{tabel} atau $F_{0,05;4;35}$ yaitu sebesar 2,6415. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} jauh lebih besar dari F_{tabel} yang nilainya 2,6415. Karena $F_{hitung} > F_{Tabel}$ ($39,927 > 2,6415$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang terdiri dari variabel Ideologi Perusahaan (X_1), Adat dan Kebiasaan (X_2), Praktek Kerja Perusahaan (X_3) dan Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X_4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Wood Art Cycle Yogyakarta. Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan Gambar IV.1 sebagai berikut:



Gambar IV.1
Kurva Uji Distribusi F

Berdasarkan Tabel IV.34 di atas dapat diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,820. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,820, maka dapat diartikan bahwa 82,0% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel bebas yang terdiri dari variabel Ideologi Perusahaan (X_1), Adat dan Kebiasaan (X_2), Praktek Kerja Perusahaan (X_3), dan Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X_4). Sedangkan sisanya sebesar 18,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Dengan demikian hipotesa 1, diterima.

4.5.3 Pengujian Hipotesis Kedua (Uji t)

Hasil dari perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} akan dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan dalam penelitian ini. Berdasarkan Tabel 4.30 tersebut terlihat nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel bebasnya telah diketahui dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dengan cara membandingkannya dengan t_{tabel} .

Untuk menginterpretasikan data pada Tabel IV.30 hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi yang terdiri dari variabel Ideologi Perusahaan (X_1), Adat dan Kebiasaan (X_2), Praktek Kerja Perusahaan (X_3), dan Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X_4) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi yang terdiri dari variabel Ideologi Perusahaan (X_1), Adat dan Kebiasaan (X_2), Praktek Kerja Perusahaan (X_3), dan Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X_4) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

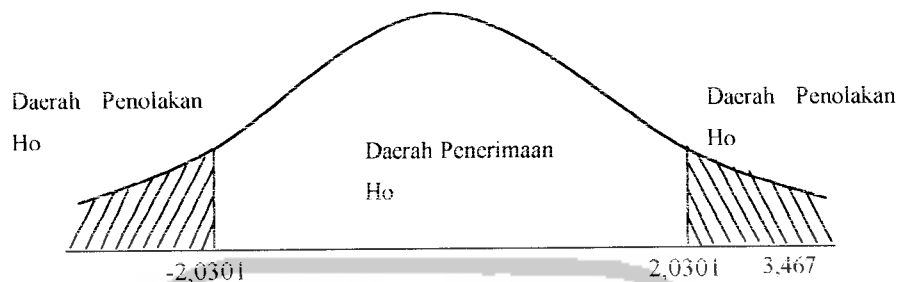
Kriteria pengujian :

- Jika $-t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima atau Ha ditolak.

1. Pengujian terhadap t_{hitung} pada variabel Ideologi Perusahaan (X_1)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan df (5% , $N-k-1 = 40 - 4 - 1 = 35$) diperoleh $t_{tabel} = \pm 2,0301$. Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,467. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,467 > 2,0301$) maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya pada variabel Ideologi Perusahaan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat

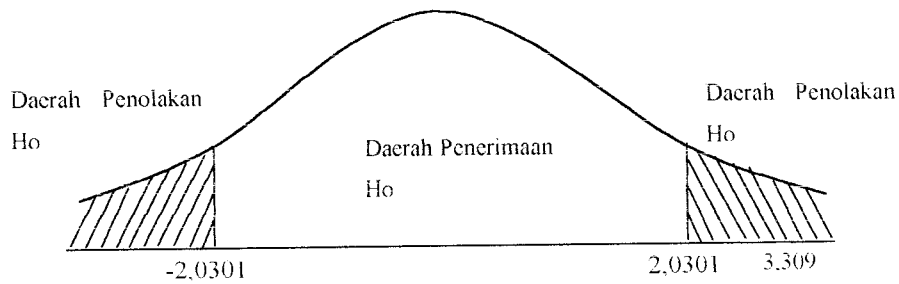
diperjelas lagi dengan Gambar IV.2 sebagai berikut:



Gambar IV.2
Kurva Uji t pada Variabel Ideologi Perusahaan (X_1)

2. Pengujian terhadap t hitung pada variabel Adat dan Kebiasaan (X_2).

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df_{(2,5\%, 35)}$ diperoleh t tabel $= \pm 2,0301$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,309. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,309 > 2,0301$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pada variabel Adat dan Kebiasaan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan Gambar IV.3 sebagai berikut:

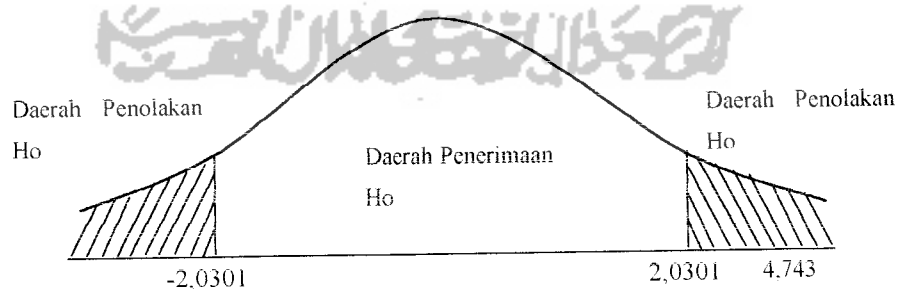


Gambar IV.3.

Kurva Uji t pada Variabel Adat dan Kebiasaan (X_2)

3. Pengujian terhadap t hitung Praktek Kerja Perusahaan (X_3)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan df $(2,5\%,35)$ diperoleh t tabel = $\pm 2,0301$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,743. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,743 > 2,0301$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pada variabel Praktek Kerja Perusahaan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan Gambar IV.4 sebagai berikut:



Gambar IV.4

Uji t pada Variabel Praktek Kerja Perusahaan (X_3)

4. Pengujian terhadap t hitung variabel Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X_4)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df_{(2,5\%,35)}$ diperoleh t tabel = $\pm 2,0301$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,124. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,124 > 2,0301$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pada variabel Hal-hal yang Tampak di Perusahaan secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan Gambar IV.5 sebagai berikut:



Gambar IV.5
Uji t pada Variabel Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X_4)

4.6 Variabel Dominan

Untuk membuktikan hipotesis kedua yaitu Ideologi Perusahaan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan digunakan koefisien determinasi parsial (r^2). Dari hasil analisis regresi linier

berganda diperoleh koefisien determinasi untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel IV.35
Koefisien Determinasi

Variabel	Parsial (r)	r ²	Keterangan
Ideologi Perusahaan (X ₁)	0.506	0.256	signifikan
Adat dan Kebiasaan (X ₂)	0.488	0.238	signifikan
Praktek Kerja Perusahaan (X ₃)	0.626	0.392	signifikan
Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X ₄)	0.467	0.218	signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2005

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa r² untuk variabel Praktei Kerja Perusahaan (X₃) diperoleh r² terbesar yaitu sebesar 0,392. Hal ini menunjukkan bahwa variabel praktek kerja perusahaan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Wood Art Cycle Yogyakarta. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesa 2, diterima.

4.7 Pembahasan Hasil Analisis

Setelah melalui perhitungan dengan regresi linier berganda, menunjukkan angka-angka yang signifikan. Namun, ternyata angka-angka itu adalah angka yang kecil. Pada variabel ideologi perusahaan r²=0,256, adat dan kebiasaan r²=0,238, praktek kerja perusahaan r²=0,392 dan hal-hal yang tampak di perusahaan r²=0,218.

Kecilnya angka-angka itu menunjukkan bahwa tingkat budaya pada perusahaan Wood Art Cycle masih tergolong lemah. Dari hasil observasi dan analisis ada beberapa hal yang kurang dari perusahaan dalam membentuk

budaya organisasi yang kuat. Faktor-faktor seperti kebijakan, dimana karyawan belum terlalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan ataupun kebijakan perusahaan. Faktor lain, yaitu alat-alat kerja yang masih menggunakan alat-alat lama yang sudah usang sehingga karyawan membutuhkan alat-alat baru. Dan terakhir, belum tertanam secara kuat hal-hal seperti motto perusahaan atau misi dan visi perusahaan pada diri karyawan.

