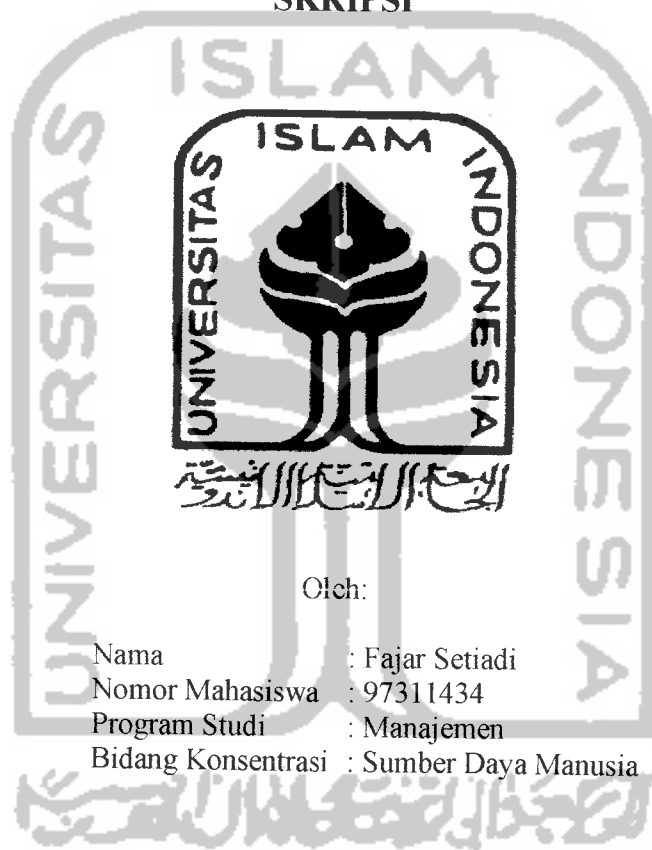


**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Perusahaan Wood Art Cycle Yogyakarta)**

**SKRIPSI**



Oleh:

Nama : Fajar Setiadi  
Nomor Mahasiswa : 97311434  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

**2005**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
( Studi Kasus Perusahaan Wood Art Cycle Yogyakarta )**

**SKRIPSI**

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir  
guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



Oleh :

Nama : Fajar Setiadi  
Nomor Mahasiswa : 97311434  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2005**

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME**

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”.


Yogyakarta, 21 April 2005

Penulis,

Fajar Setiadi

## Halaman Pengesahan

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perusahaan Wood Art Cycle Yogyakarta)



Nama : Fajar Setiadi  
Nomor Mahasiswa : 97311434  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 26 April 2005  
Telah disetujui dan disahkan oleh  
Dosen Pembimbing,



Dra. Trias Setiawati, M.Si

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

**SKRIPSI BERJUDUL**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI  
KASUS PERUSAHAAN WOOD ART CYCLE)**

Disusun Oleh: **FAJAR SETIADI**  
Nomor mahasiswa: 97311434

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**  
Pada tanggal : 14 Mei 2005

Penguji/Pemb. Skripsi: Dra. Trias Setiawati, M.Si

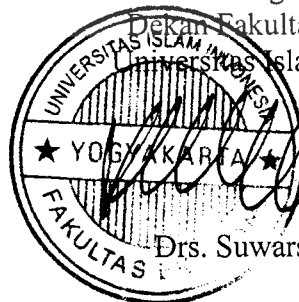
.....

Penguji : Drs. Akhmad Muhadi, MA

.....

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia



Drs. Suwarsono, MA

## HALAMAN MOTTO

...tapi kerja belum selesai.



**ALLAH Maha Besar  
Aku bersaksi bahwa tiada tuhan selain ALLAH  
Aku bersaksi bahwa Muhammad itu adalah utusan ALLAH  
Marilah kita sholat  
Marilah kita menuju kemenangan  
ALLAH Maha Besar  
Tiada tuhan selain ALLAH**

( Terjemahan Lafadz Adzan)

**Bersama sajak –sajak tak cengeng yang langka  
Bersama mimpi kebangkitan dan hampir utopi  
Bersama tangan-tangan mengepal yang compang-camping  
Bersama syuhada yang tubuhnya meledakkan kedzaliman**

**Aku berdiri  
Aku mengabdikan  
Aku bersaksi**



( sebuah petikan dari puisi “*MUALIMAT*” karya Fajar Setiadi )

**Halaman Persembahan**



**Ku persembahkan skripsi ini teruntuk :  
Sebuah kebenaran sejati ; ISLAM  
Bapakku tercinta, Purn.Letnan Kolonel.Pol.H.Achmad Baehaki  
Ibuku tercinta, Hj.Dewi Sumiati  
Seluruh saudaraku sedarah dan seiman  
Penyeimbang hidup dan ambisiku, Triana  
Sebuah genggam yang melingkar di jiwa, Komunitas Teater Koin  
Bumiku berpijak dan berjuang, Indonesia**

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Segala puji syukur saya haturkan ke hadirat ALLAH SWT, untuk segala sesuatunya di hidupku, dan semoga kekuatan-Nya selalu diberikan kepada hamba-Nya yang lemah, karena sungguh tanpa kekuatan-Nya tak ada satu kebaikan pun dapat saya lakukan dan tanpa kekuatan-Nya pula tak akan ada satu pun keburukan dan kemaksiatan dapat saya hindari.

Shalawat serta salam juga saya sampaikan kepadajunjunganku nabi besar Muhammad SAW, pembawa kabar terakhir tentang kebenaran, semoga saya dan kita semua termasuk pengikutnya yang setia, dan tak lupa salam saya sampaikan kepada sahabat dan keluarganya yang telah banyak berkorban untuk membantu perjuangan Rosulullah SAW. Juga para syuhada yang telah berkorban untuk tegaknya agama ALLAH, agama terakhir untuk seluruh umat manusia, Islam.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, skripsi ini jelas jauh dari sempurna, yang dalam penyelesaiannya pun mengalami berbagai macam kesulitan. Akan tetapi perang yang sudah dimulai ketika saya menginjakkan kaki di UII harus saya selesaikan, dan mengenai kalah menangnya atau berhasil dan gagalnya saya pasrahkan langsung kepada Sang Maha Penilai, ALLAH SWT.



Lalu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang secara langsung maupun tak langsung turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Saya tuliskan terimakasih terdalam kepada:

1. Ibu Dra.Trias Setiawati,Msi selaku dosen pembimbing, untuk segala bimbingan, kritikan dan perbincangannya yang disampaikan kepada penulis, hormat dan terima kasih terdalam untuk beliau.Mari bu,kita berjuang untuk keyakinan kita.
2. Mas Rohan beserta seluruh karyawan Perusahaan Wood Art Cycle, atas segala bantuan dan kerjasamanya.
3. Saudara-saudaraku di Komunitas Teater Koin, untuk segala ikatan batin, jiwa dan emosi. Ku tunggu kalian di puncak kesejatian.
4. Bapak dan Ibuku tercinta ( H.Achmad Baehaki dan Hj.Dewi Sumiati ) atas segala cinta tulusnya yang takkan terbalas. Doaku abadi untuk kalian, semoga kita selalu dalam lindungan ALLAH SWT.
5. Saudara-saudaraku sedarah, mba Yuyu, mba Ira, Agus, Tuti, Ade Iin, adik Heni, saudara mudaku Zulia, Sukma, Ham dan Dana dan yang lainnya yang tak terlupa.Ternyata aku tidak sendiri, marilah kita jaga persaudaraan ini.
6. Teman-teman bekas kos ku; Wawan, Agung, Arief, Dedi Lemu, Dedi Jabrik, Paklong, Darma, Ari, Ipung, Joel Fahmi, Aan Joel Sampurna, Jon, Jeber, Anto, Doni, Iwan, Lala, Veri, Oji, Sani semoga sejahteralah kalian.
7. Puisi Bersaksi, Revolusi tak pernah berakhir bung!

8. Seiruh kaum Muslim di dunia, bangkitlah!!

Semoga ALLAH SWT selalu mengkaruniakan hidayah kepada kita semua, Amin Ya Robbal Alamin.

Sebagai penutup, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak dan bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Wassalamualaikum Wr.Wb.



Yogyakarta 21 April 2005

Penulis

( Fajar Setiadi )

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
ABSTRAK .....	xix
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Pendahuluan.....	1
1.2 Pokok Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Landasan Teori.....	9
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9

2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2.2 Pengertian Budaya.....	10
2.2.3 Budaya Organisasi.....	17
2.2.3.1 Faktor-faktor Budaya Organisasi.....	22
2.2.4 Kinerja Karayawan.....	25
2.2.4.1 Penilaian Kinerja Karyawan.....	26
2.2.4.2 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	27
2.2.4.3 Metode Penilaian Kinerja Karyawan menurut Robert L.Mathis.....	28
2.2.4.4 Metode Penilaian Kinerja Karyawan menurut John. Supriyanto.....	33
2.2.5 Hubungan Budaya Perusahaan dengan Kinerja Karyawan...	33
2.3 Hipotesis.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	36
3.1 Gambaran Perusahaan.....	36
3.1.1 Letak Perusahaan.....	36
3.1.2 Struktur Organisasi.....	36
3.1.3 Personalia.....	37
3.1.3.1 Jumlah Tenaga Kerja.....	37
3.1.3.2 Jam Kerja Karyawan.....	37
3.1.3.3 Tingkat Pendidikan.....	37

3.1.4 Penggajian dan Jaminan Sosial.....	38
3.1.5 Produksi.....	39
3.1.5.1 Bahan Baku.....	39
3.1.5.2 Produk.....	39
3.1.6 Pemasaran.....	39
3.2 Variabel Penelitian.....	40
3.2.1 Identifikasi Variabel.....	40
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	41
3.3.1 Budaya Perusahaan.....	41
3.3.1.1 Ideologi Perusahaan.....	41
3.3.1.2 Adat dan Kebiasaan.....	43
3.3.1.3 Praktek Kerja Perusahaan.....	46
3.3.1.4 Hal hal yang Tampak di Perusahaan.....	48
3.3.2 Kinerja Karyawan .....	48
3.3.2.1 Kualitas Kerja .....	49
3.3.2.2 Kuantitas Kerja .....	50
3.3.2.3 Keandalan .....	51
3.3.2.4 Kerjasama.....	51
3.4 Instrumen atau Alat Pengumpul Data.....	52
3.4.1 Uji Validitas .....	52
3.4.2 Uji Reliabilitas .....	53
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	54

3.5.1 Studi Lapangan .....	54
3.6 Populasi dan Sampel .....	55
3.7 Metode Analisis Data .....	55
3.7.1 Analisis Kuanlitatif .....	55
3.7.2 Analisis Kuantitatif .....	55
3.7.2.1 Pengujian Hipotesis 1 .....	56
3.7.2.2 Pengujian Hipotesis 2 .....	57
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>59</b>
4.1 Uji Validitas.....	59
4.2 Uji Realibitas.....	63
4.3 Analisis Karakteristik Responden.....	64
4.3.1 Jenis Kelamin .....	64
4.3.2 Pendidikan .....	65
4.3.3 Usia Responden .....	66
4.4 Data dan Analisis.....	67
4.4.1 Analisis Kualitatif .....	67
4.4.1.1 Variabel Bebas (X) .....	67
4.4.1.2 Variabel Terikat (Y) .....	84
4.5 Analisis Kuantitatif.....	90
4.5.1 Analisis Regresi Lenear Berganda .....	90
4.5.2 Pengujian Hipotesis 1 (Uji F) .....	93
4.5.3 Pengujian Hipotesis 2 (Uji t) .....	95

4.6 Variabel Dominan.....	99
4.7 Pembahasan Hasil Analisis .....	100
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>102</b>
5.1 Kesimpulan.....	102
5.2 Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA .....	104
LAMPIRAN .....	106



## DAFTAR TABEL

### Tabel

### Halaman

II.1	Elemen Budaya Organisasi menurut berbagai Sumber.....	15
III.1	Jumlah Tenaga Kerja dengan Klasifikasinya.....	37
III.2	Tenaga Kerja menurut Tingkat Pendidikan serta Jabatan.....	38
IV.1	Hasil Uji Validitas: Ideologi Perusahaan (X1) Koefisien Alpha = 0,9702.....	60
IV.2	Hasil Uji Validitas: Adat dan Kebiasaan (X2) Koefisien Alpha = 0,930.....	61
IV.3	Hasil Uji Validitas: Praktek Kerja Perusahaan (X3) Koefisien Alpha = 0,9275.....	61
IV.4	Hasil Uji Validitas: Hal Hal yang Tampak di Perusahaan (X4) Koefisien Alpha = 0,7701.....	62
IV.5	Hasil Uji Validitas: Kinerja Karyawan (Y) Koefisien Alpha = 0,8586.....	62
IV.6	Hasil Uji Realibilitas.....	63
IV.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
IV.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	65
IV.9	Karakteristik Responden Berdasrkan Usia.....	66
IV.10	Tujuan Perusahaan.....	68



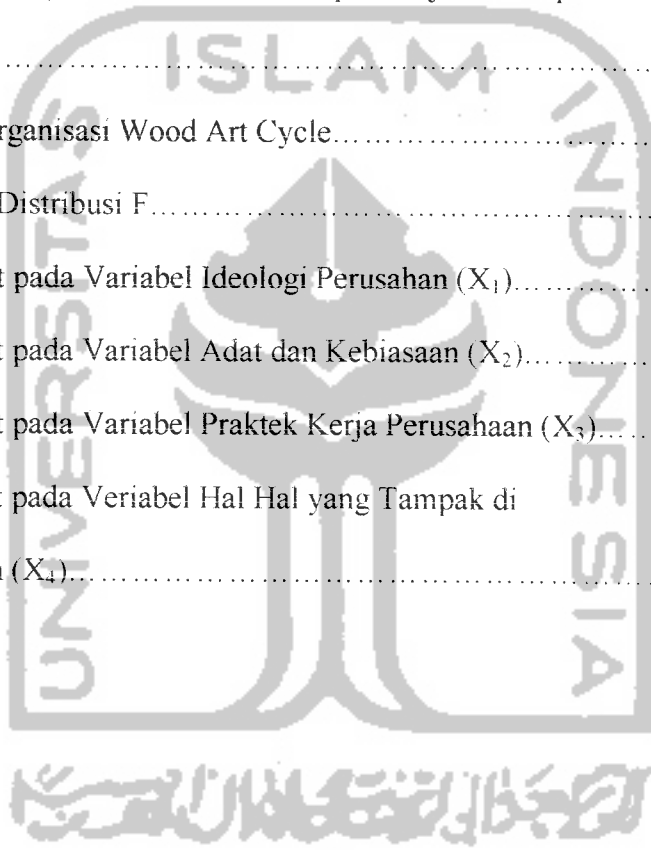
IV.11	Variabel Tata nilai ( $X_{1,2}$ )	69
IV.12	Misi ( $X_{1,3}$ )	70
IV.13	Sasaran ( $X_{1,4}$ )	71
IV.14	Ideologi Perusahaan ( $X_{1,5}$ )	72
IV.15	Hubungan dengan Rekan Kerja ( $X_{2,1}$ )	73
IV.16	Etika ( $X_{2,2}$ )	74
IV.17	Sikap Penerimaan atas Kerja ( $X_{2,3}$ )	75
IV.18	Peka Terhadap Perubahan ( $X_{2,4}$ )	76
IV.19	Adat dan Kebiasaan ( $X_2$ )	77
IV.20	Hubungan Pimpinan dengan Karyawan ( $X_{3,1}$ )	78
IV.21	Sangsi ( $X_{3,2}$ )	79
IV.22	Administrasi ( $X_{3,3}$ )	80
IV.23	Kebijakan ( $X_{3,4}$ )	81
IV.24	Praktek Kerja Perusahaan ( $X_3$ )	81
IV.25	Hal yang Terlihat ( $X_{4,1}$ )	82
IV.26	Hal yang Terasa ( $X_{4,2}$ )	83
IV.27	Hal-Hal yang Tampak di Perusahaan ( $X_4$ )	84
IV.28	Kualitas Kerja ( $Y_{1,1}$ )	85
IV.29	Kuantitas Kerja ( $Y_{1,2}$ )	86
IV.30	Keandalan ( $Y_{1,3}$ )	87
IV.31	Kerjasama ( $Y_{1,4}$ )	88
IV.32	Kinerja Karyawan ( $Y$ )	88

IV.33 Rata-rata Hasil Jawaban Responden.....	89
IV.34 Estimasi Regresi Linear Berganda.....	90
IV.35 Koefisien Determinasi.....	100



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II.1 Budaya dalam Organisasi.....	20
II.2 Pola Umum Munculnya Budaya Perusahaan.....	22
II.3 Dampak Budaya Perusahaan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja .....	34
III.1 Struktur Organisasi Wood Art Cycle.....	36
IV.1 Kurva Uji Distribusi F.....	95
IV.2 Kurva Uji t pada Variabel Ideologi Perusahaan ( $X_1$ ).....	97
IV.3 Kurva Uji t pada Variabel Adat dan Kebiasaan ( $X_2$ ).....	98
IV.4 Kurva Uji t pada Variabel Praktek Kerja Perusahaan ( $X_3$ ).....	98
IV.5 Kurva Uji t pada Veriabel Hal Hal yang Tampak di Perusahaan ( $X_4$ ).....	99

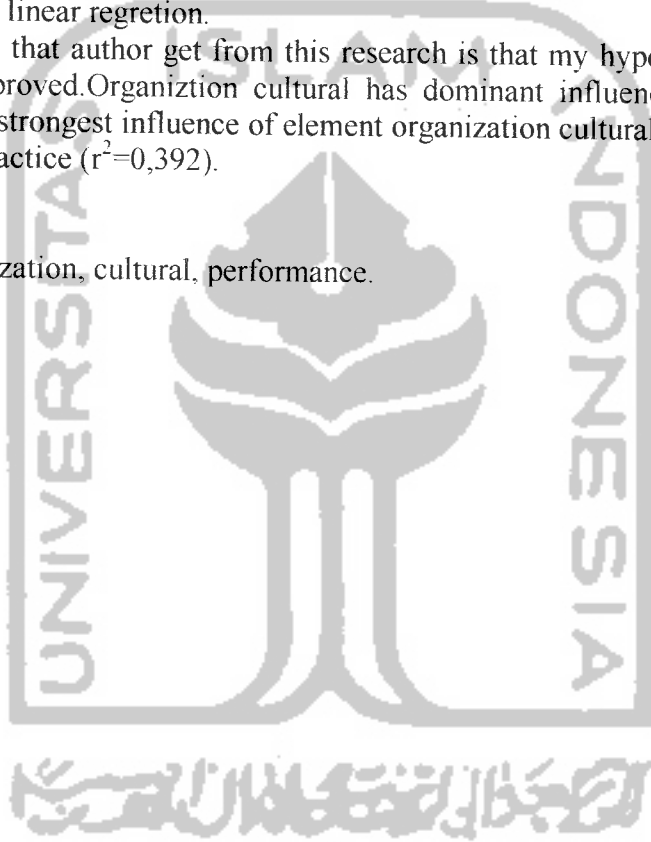


## ABSTRACTION

The title of this thesis is “The Influence of Organization Cultural For Employee Performance”( study case Wood Art Cycle Company Yogyakarta ).In this thesis the problem that will discussed and solved is how much role or influence of organization cultural for performance, and which variable in element of organization cultural that the influence most dominant.The variable such as : company ideology, culture and custome, work practice in company and all the visible things in company.This research use the quantity approach with analysis formula is double linear regretion.

The result that author get from this research is that my hypothesis which made before is proved.Organization cultural has dominant influence (82%) for performance and strongest influence of element organization cultural than other is company work practice ( $r^2=0,392$ ).

Keywords: organization, cultural, performance.



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar belakang masalah

Melihat, menyaksikan dan mengamati perkembangan dunia akhir-akhir ini, jelas terlihat perubahan-perubahan yang terjadi. Saat ini segalanya hampir tiada batas di segala bidang kehidupan. Salah satu bidang yang sangat berpengaruh pada kehidupan suatu kelompok atau negara adalah budaya. Budaya membentuk peradaban, budaya adalah ciri khas dari suatu bangsa. Bahkan budaya menentukan kelangsungan hidup suatu bangsa dan juga peradaban.

Di zaman seperti sekarang ini, budaya menjadi komoditi yang sangat baik buat memperkenalkan sebuah bangsa yang dampaknya baik buat bangsa tersebut. Dengan terbukanya lintas budaya maka siapapun yang mempunyai budaya yang baik dan kuat akan lebih memiliki keunggulan.

Sementara ketika kita berbicara tentang sebuah perusahaan atau organisasi, seperti halnya sebuah bangsa, budaya memiliki peranan yang vital bagi perkembangan sebuah organisasi. Budaya sebuah organisasi secara langsung maupun tak langsung seiring berjalannya waktu akan membentuk karakter dari setiap anggotanya. Suatu profesionalisme, kedisiplinan, kerajinan, dapat terbentuk oleh sebuah budaya bahkan sampai pada sifat-sifat yang hubungannya dengan diri anggota organisasi seperti kejujuran, mental, kerapian dan lain-lain, semua itu dapat terbentuk oleh sebuah budaya.

Pada era globalisasi ini budaya perusahaan merupakan topik yang hangat untuk diperbincangkan. Banyak pengamat organisasi yang membicarakan melalui media massa. Selain itu juga kalangan akademisi mengadakan seminar atau lokakarya dan kalangan praktisi bisnis (perusahaan) mulai mencoba untuk mengidentifikasi dan mengenali kembali budaya perusahaan yang berlaku di perusahaan mereka. Budaya perusahaan menurut Schein (1985) seperti yang dikutip oleh Susan C. Scheineider dan Jean Louis (1997) adalah:

“Pola asumsi yang telah ditemukan oleh suatu kelompok tertentu, ditemukan atau dikembangkan untuk mempelajari cara mengatasi masalah-masalah adaptasi dari luar dan cara berintegrasi yang telah berfungsi dengan baik untuk dianggap untuk dapat berlaku dan karena itu harus diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memandang.

Dalam kehidupan organisasi perusahaan, budaya perusahaan ini mempunyai fungsi ( Kreitner, Kinichi, 1992, hal 710 ) sebagai berikut :

1. Identitas perusahaan yang Sebagai membedakan dengan perusahaan lain.
2. Memperkuat komitmen karyawan.
3. Mempertinggi stabilitas sistem sosial.
4. Membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan perusahaan.

Budaya perusahaan juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan karena budaya perusahaan yang memberikan ciri khas kehidupan perusahaan tersebut, yang dapat membuat orang tertarik untuk mengembangkan karir di perusahaan

tersebut, dan kinerja karyawan pun akan semakin baik, untuk memberikan nilai positif bagi perusahaan.

Semua perusahaan memiliki budaya organisasi. Budaya organisasi ini dapat menghasilkan dampak yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja khususnya dalam lingkungan organisasi. Pengaruh ini bahkan bisa lebih besar dari semua faktor lain. Walaupun sulit untuk diubah, budaya perusahaan dibuat untuk meningkatkan kinerja.

Budaya yang kuat membantu kinerja karena memberikan kontrol tanpa harus berdasarkan pada organisasi formal yang dapat menekan timbulnya budaya organisasi yang diinginkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut diperlukan budaya organisasi yang baik dan kondusif bagi karyawan.

Dari uraian di atas, terlihat faktor yang sangat terpengaruh oleh budaya organisasi adalah kinerja karyawan. Karena respon karyawan terhadap budaya yang ada, akan diimplementasikan dalam bentuk kinerja kerja karyawan yang berdampak baik. Berdasarkan hal di atas, penulis akan melakukan penelitian terhadap karyawan Wood Art Cycle yang bergerak di bidang pembuatan barang-barang seni kerajinan yang berlokasi di Yogyakarta.

Dengan latar belakang pemikiran dan keinginan untuk mengetahui lebih lanjut masalah tersebut dan kaitannya dengan Wood Art Cycle, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN “ (Studi Kasus Perusahaan Wood Art Cycle Yogyakarta).

## 1.2 Pokok Masalah

Dengan melihat apa yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian ini dapat di rumuskan menjadi suatu pokok masalah. Seperti yang tersusun sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh budaya perusahaan yang tersusun oleh ideologi perusahaan, adat dan kebiasaan, praktek kerja dalam perusahaan dan hal-hal yang tampak pada perusahaan terhadap kinerja kerja karyawan Perusahaan Wood Art Cycle.
2. Variabel budaya organisasi mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Wood Art Cycle.

## 1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, objek penelitian dibatasi oleh batasan masalah yang bertujuan agar tidak terjadi permasalahan yang mencangkup lingkup yang terlalu luas. Adapun yang menjadi batasan masalah adalah :

1. Budaya Organisasi.

Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi yang ditemukan dan dikembangkan oleh individu yang ada dalam organisasi. Unsur-unsur penopang budaya organisasi, seperti yang dituliskan oleh Denilson dan Daniel R, meliputi: ideologi perusahaan, adat istiadat, praktek kerja dalam perusahaan dan hal-hal yang tampak dalam perusahaan.

2. Kinerja Kerja



Kinerja Kerja adalah suatu tindakan, sikap yang dilakukan anggota organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Hal-hal yang erat kaitannya dengan kinerja kerja seperti : kualitas kerja, kuantitas kerja dan kerjasama.

### 3. Tenaga kerja aktif Perusahaan Wood Art

Tenaga kerja aktif adalah tenaga kerja yang terlibat langsung dalam proses dan kegiatan perusahaan sehari-hari.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Seberapa besar pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja kerja karyawan pada Perusahaan Wood Art Cycle.
2. Unsur-unsur budaya perusahaan mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Wood Art Cycle.

## 1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk mempraktekkan teori-teori yang didapatkan di bangku kuliah terhadap masalah-masalah yang dihadapi perusahaan terutama di bidang personalia.

2. Bagi Perusahaan.

Sebagai masukan bagi perusahaan dalam mengatur manajemen khususnya di bidang kepegawaian.

3. Bagi kalangan akademis dan mahasiswa

Penelitian ini berguna sebagai tambahan pustaka bagi mereka yang ingin mempelajari lebih mendalam lagi tentang masalah ini.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

1. Menurut Sulistyو (1999) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.BRI cabang Katamso Yogyakarta” yaitu:
  - a) Hipotesis 1, pembuktian ini bias dilihat pada perhitungan  $F_{hit}$  dimana  $F_{hit} (162,661) \geq F_{tab} (2,54)$ , artinya menunjukkan bahwa budaya perusahaan (ideologi perusahaan, adat dan kebiasaan, faktor kerja perusahaan, hal-hal yang terlihat dalam persahaan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel yang tidak bebas (kepuasan kerja karyawan).
  - b) Hipotesis 2, terbukti, ditunjukkan oleh nilai  $r^2$  dan  $X_3$  (praktek kerja perusahaan) memiliki nilai  $r^2$  terbesar yaitu 0,5985 sementara untuk nilai  $r^2$  variabel bebas lainnya  $X_1(0,4235)$ ,  $X_2(0,4086)$ ,  $X_4(0,4466)$  artinya bahwa variabel  $X_3$  (praktek kerja perusahaan) merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. BRI (persero) cabang Katamso Yogyakarta.

Kesimpulan skripsi di atas hubungannya dengan penulisan ini adalah menyangkut tentang budaya organisasi dengan faktor-faktor yang sama.

2. Menurut Betty Hermawati (2001) dalam penelitiannya tentang Peranan Iklim Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Klaten, memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a) Hipotesis I, yang menyatakan variabel iklim organisasi yaitu hubungan interpersonal, hirarki organisasi, sifat pekerjaan, fokus *support* dan penghargaan dari organisasi mempunyai peranan yang berbeda terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Klaten, diterima. Hal ini ditunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% nilai  $F_{hitung} (18.433) > F_{tabel} (2.479)$ . Selain itu, juga didukung oleh nilai probabilitasnya yaitu  $6.147E-11$ , artinya bahwa variable iklim organisasi yaitu hubungan interpersonal, hirarki organisasi, sifat pekerjaan dan fokus *support* serta penghargaan dari organisasi secara bersama-sama mempunyai peranan yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Klaten.
- b) Hipotesis II, yang menyatakan diduga iklim organisasi, fokus *support* dan penghargaan dari organisasi merupakan faktor dominan yang berperan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Klaten, ditolak. Hal ini dibuktikan dengan variabel hubungan interpersonal memperoleh nilai paling besar dari uji koefisien regresi parsial sebesar 0,2151 atau 21,51% diantara semua variabel bebas.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia merupakan sumber daya penting dalam usaha untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreatifitas dan dorongan. Betapapun pentingnya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa didukung adanya aspek manusia maka tujuan organisasi tidak akan mungkin dapat tercapai. Nilai-nilai manusia (*human values*) saat ini semakin diselaraskan dengan aspek-aspek teknologi maupun ekonomi.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan unsur dasar setiap organisasi. Karena itu keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Pembahasan mengenai sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari pembahasan mengenai teori manajemen, karena pembahasan mengenai teori manajemen dalam mencapai tujuan organisasi tidak akan banyak membantu bila kualitas sumber daya manusianya tidak memadai.

Yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan daya cipta manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu digali dan dibina serta dikembangkan untuk dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia.

Upaya penggalan, pembinaan, pengurusan dan pemanfaatan tenaga dan daya manusia tersebut dalam proses produksi dinamakan manajemen sumber daya manusia.

Suatu budaya organisasi adalah hal yang mengambil peranan penting bagi proses kelangsungan manajemen sumber daya manusia. Dengan budaya organisasi setiap organisasi akan memiliki corak manajemen sumberdaya manusia yang berbeda, yang masing-masing memiliki keunggulan dan kelemahan.

#### **2.2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia bertugas mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan tenaga kerja yang puas dan memuaskan. Tiga aspek utama dari manajemen sumberdaya manusia:

- 1) Fungsi manajerial  
Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.
- 2) Fungsi operasional  
Pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.
- 3) Peranan atau kedudukan dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

#### **2.2.2 Pengertian Budaya**

Untuk lebih memudahkan memahami tentang definisi budaya perusahaan maka sebelumnya perlu dijelaskan tentang pengertian budaya. Budaya atau

kebudayaan mempunyai ruang pembahasan yang sangat luas sehingga sangat multi interpretatif yang akan memunculkan banyak definisi budaya atau kebudayaan.

Istilah budaya mula-mula datang dari antropologi sosial, walaupun demikian tidak ada kesepakatan universal tentang konsep ini. Ketidaksepakatan para ilmuwan lebih jauh diungkapkan oleh Stephen K. Anderson (1995, hal.44) yang mengutip Goodenough dan Scheneider, Anderson mengungkapkan bahwa sebagian ilmuwan sosial menggunakan rujukan kepada makna simbolik yang dilekatkan individu kepada perilaku mereka sehingga tidak mempertimbangkan perilaku itu sendiri sebagai bagian kebudayaan.

Lepas dari perdebatan tersebut, pada tulisan ini coba menekankan pada pengaruh budaya terhadap perilaku manusia yang berinteraksi dengan lingkungannya, karena sesungguhnya budaya bukanlah suatu realitas yang sudah ada tetapi memiliki masa dan lokasi kelahiran, reproduksi, pertumbuhan dan penyebaran. Kebudayaan tidaklah universal tetapi merupakan produk sosial, menjadi bagian kehidupan manusia.

Karena belum ada kesepakatan yang universal tentang budaya, maka definisi-definisi tentang budayapun sangat beraneka ragam. Beragamnya *defisit* tentang kebudayaan pernah dikumpulkan oleh dua sarjana antropologi, Kroeber dan Kluckhohn, dan terkumpulnya sedikitnya 160 buah definisi, seperti yang dikutip oleh Musa Asy'arie (1992, hal.93).

Membicarakan kebudayaan berarti tentang sebuah kategori realitas yang ditopang oleh masyarakat. Dalam membicarakan kebudayaan berarti berbicara tentang sebuah *signifier* yang mempunyai makna *arbitrer* yang senantiasa bergerak dinamis dalam masyarakat yang berstruktur dan bersejarah.

Keberagaman pemahaman tentang budaya tercermin dalam berbagai definisi budaya berikut ini. Menurut antropologi, kebudayaan dipandang sebagai keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan belajar. Sementara Musa Asy'arie (1992, hal.97) dengan mengutip Clifford Geertz menambahkan bahwa penekanan definisi budaya terhadap simbol, mental, nilai. Budaya diartikan sebagai suatu pola makna-makna yang diteruskan secara histori yang terwujud dalam simbol-simbol suatu sistem konsep-konsep yang diwariskan, yang terungkap dalam bentuk-bentuk simbolis yang dengannya manusia berkomunikasi, melestarikan dan memperkembangkan pengetahuan mereka tentang kehidupan dan sikap terhadap kehidupan. Dalam perspektif antropologis pandangan Clifford Geertz ini menekankan pada orientasi idealisme kebudayaan, perspektif ini tergambarkan dari cara pandang Geertz tentang budaya, dimana ia menekankan pada nilai-nilai simbolik mental.

Pada perspektif yang lebih luas lagi Umar Kayam (1996,hal.8) mendefinisikan “kebudayaan sebagai suatu proses dialektika yang dinamis. Ia bergerak berproses lewat dialog atau konflik atau tawar-menawar antar berbagai tesa dan antitesa untuk kemudian mencapai penyesuaian yang disebut sintesa”.



Dalam pengertian ini budaya dipandang sebagai proses yang tiada pernah berakhir dalam prosesnya budaya selalu dibenturkan dengan tesa yang satu dengan antitesa yang lain, proses ini selalu berputar untuk menemukan bentuk-bentuk kesempurnaan sementara.

Sanderson mengidentifikasi “budaya sebagai seluruh karakteristik para anggota sebuah masyarakat, termasuk peralatan, pengetahuan dan cara berfikir bertindak yang terpolakan, yang dipelajari dan disebarkan serta bukan merupakan hasil dari pewarisan biologis”. Sementara makna peradaban oleh A.Toynbee yang dikutip oleh Soedjono Soekamto (1990) diartikan sebagai kebudayaan yang mencapai taraf perkembangan teknologi yang sudah tinggi. Karena sesungguhnya dalam sebuah peradaban, ilmu pengetahuan memerankan peran yang sangat besar sehingga peran institusi pendidikan khususnya universitas menjadi besar dalam pemunculan dalam sebuah peradaban, pada saat seperti ini universitas menjadi sebuah pusat peradaban. Dalam sejarah peradaban modern, peradaban selau lahir dari rahim universitas-universitas yang merupakan pusat ilmu dan proses melahirkannya pun melalui sebuah pengkajian yang dalam.

Sementara itu dalam definisi lain tentang budaya seperti yang dikutip oleh R.Haryono Imam (1993 hal.28), Karl Marx mengatakan kebudayaan sebagai hasil realisasi dari manusia dalam dimensi sosio historisnya , realisasi dari itu membuat manusia dapat menentukan nasib sendiri, mengangkat kesadaran dirinya sendiri dan menjadikannya semakin manusiawi.

Lalu Susan.C.Scheineider dan Jean Louis Barsoux (1997,hal.19) menambahkan dengan mengutip seorang antropolog bernama, Margaret Mead mengatakan budaya mempunyai definisi sebagai contoh bagian dari tingkah laku, kemudian disusul oleh Clifford Geertz dan Claude Levi-Straus (1996,hal.37) bahwa budaya sebagai sistem dari maksud atau paham yang menggerakkan atau menerangkan suatu pengamatan perilaku. Geertz memperoleh kemungkinan interpretasi seperti kepentingan dan status, keterikatan personal, loyalti dan emosi.

Dalam budaya organisasi seperti yang di tulis oleh Denilson dan Daniel.R (1990,hal 78) terdapat beberapa elemen-elemen budaya organisasi yaitu ideologi perusahaan, adat kebiasaan, praktik kerja dalam perusahaan, hal-hal yang tampak dalam perusahaan. Selain yang sudah ditegaskan di atas budaya organisasi sesungguhnya juga berasal dari nilai-nilai organisasi (Ahmad Sobirin, 2002). Dengan mengutip dari berbagai sumber Ahmad Sobirin (2002) juga memberikan rangkuman tentang elemen-elemen organisasi. Secara umum budaya organisasi terdiri dari dua elemen utama sebagaimana di kemukakan Joco (1998) yaitu elemen yang bersifat idealistic dan elemen yang bersifat behavioral. Dikatakan idealistik karena elemen ini terselubung (eksklusif) tidak tampak kepermukaan (*hidden*) dan hanya orang-orang dalam organisasi saja yang tahu apa sesungguhnya ideologi mereka, mengapa organisasi tersebut di dirikan. Sobirin melanjutkan, dalam bahasa yang agak berbeda, Davis (1984) menyebut elemen yang idealistik ini sebagai “keyakinan yang menjadi

penuntun kehidupan sehari-hari sebuah organisasi” dan Hofstede (1997) menyebutnya sebagai nilai-nilai organisasi. Ketiganya (Jocano, Davis dan Hofstede) sepakat bahwa elemen yang bersifat idealistik ini merupakan inti dari budaya organisasi (*core of culture*).

Sementara itu Schein (1983) dan Rousseau (1990) mengatakan bahwa elemen yang idealistik tidak hanya terdiri dari nilai-nilai organisasi tetapi masih ada komponen yang lebih esensial yakni asumsi dasar (*basic assumption*) yang bersifat *taken for granted* (diterima apa adanya) dan *unconscious* (dilakukan diluar kesadaran) oleh karenanya tidak pernah dipersoalkan atau diperdebatkan keabsahannya. Bisa dikatakan bahwa asumsi dasar ini merupakan “*postulate*” bagi sebuah organisasi sehingga ketika seorang atau beberapa orang anggota organisasi melakukan sesuatu kemudian ditanya mengapa melakukannya demikian orang tersebut belum tentu bias memberika jawabannya karena apa yang mereka lakukan seakan-akan sudah di luar kesadarannya. Itulah sebabnya Schein dan Rousseau menganggap bahwa akar dari budaya organisasi bukan terletak pada nilai-nilai organisasi tetapi pada asumsi dasarnya.

**Tabel II.1**  
**Elemen Budaya Organisasi menurut berbagai Sumber**

SUMBER	ELEMEN BUDAYA ORGANISASI				
F. Landa Jocano (1998,1990)		Idealistik		Behavioral	
Stanley Davis (1984)		Guiding belief		Daily belief	
Geert Hofstede (1980, 1997)		Nilai-nilai Organisasi		Praktik-praktik manajemen	
Edgar Schein (1985, 1997)	Asumsi Dasar	Nilai-nilai Organisasi		Artefak	
Denise Rousseau (1990)	Asumsi Dasar	Nilai-nilai Organisasi	Norma Prilaku	Prilaku Organisasi	Artefak

Sumber: Achmad Sobirin, Jurnal Siasat Bisnis No:7 Vol 1 Th.2002

Sedangkan elemen yang bersifat behavioral adalah elemen yang kasat mata, muncul ke permukaan dan tampak dalam perilaku sehari-hari para anggotanya. Oleh karenanya, bagi orang luar organisasi, elemen ini sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab elemen ini mudah diamati, dipahami, dan diinterpretasikan. Itu sebabnya ketika orang luar organisasi mencoba mengidentifikasi budaya sebuah organisasi, maka yang bisa mereka lakukan (yang paling mudah) adalah dengan mengamati bagaimana para anggota organisasi berperilaku dan kebiasaan-kebiasaan lain yang mereka lakukan. Itulah *daily belief*-praktek sehari-hari sebuah organisasi (Davis, 1984). Dalam bahasa manajemen apakah sebuah organisasi lebih berorientasi pada proses atau hasil; lebih peduli pada kepentingan karyawan atau pekerjaan; lebih parochial atau professional; lebih terbuka atau tertutup dan lebih pragmatis atau normative. Sementara itu dua sumber terakhir mengatakan bahwa kebiasaan sehari-hari muncul dalam bentuk artefak termasuk didalamnya adalah perilaku para anggota organisasi. Artefak biasa berupa bentuk dan arsitektur bangunan, logo atau jargon, cara berkomunikasi, atau cara bertindak yang bisa dipahami oleh orang luar organisasi.

Secara umum bisa dikatakan bahwa kedua elemen budaya organisasi tersebut bukan elemen yang terpisah satu sama lain. Seperti dikatakan oleh Jicano keduanya merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan sebab keterkaitan kedua elemen itulah yang membentuk budaya. Tetapi dilihat dari sensitifitasnya, elemen kedua (yang bersifat behavioral), lebih sensitive

ketimbang elemen pertama. Penyebabnya adalah karena elemen kedua bersinggungan langsung dengan lingkungan eksternal organisasi sehingga ketika budaya sebuah organisasi terpaksa harus berubah karena desakan lingkungan maka biasanya yang pertama kali berubah adalah elemen kedua sedangkan elemen pertama jarang mengalami perubahan karena letaknya yang terselubung tetapi karena tidak tanpa perubahan dan elemen pertama terpaksa berubah maka perubahan biasanya terjadi secara struktural. Dari penjelasan di atas Rosseau (1990) menggambarkan elemen budaya organisasi layaknya sebuah bawang di mana kulit luarnya (elemen yang bersifat behavioral) mudah mengelupas sedang isinya (*core of culture*) tidak mudah berubah.

Begitulah, budaya berkembang dengan pesat beriringan dengan definisinya yang semakin beraneka ragam menurut tanggapan dan bidang ilmu yang mendefinisikannya.

### **2.2.3 Budaya Organisasi ( Perusahaan)**

Seperti halnya budaya, budaya organisasi pun memiliki berbagai macam definisi.

Menurut Robin dan Gibson (1996): “Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi yang ditemukan dan dikembangkan oleh individu yang ada dalam perusahaan”.

Pendapat Hofstede tentang budaya perusahaan yang dikutip oleh Bambang Supomo dan Nur Indriyantoro (1998, hlm.25) “budaya perusahaan

merupakan seperangkat asumsi-asumsi dan keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan persepsi yang dimiliki para anggota kelompok dalam suatu organisasi yang membentuk dan mempengaruhi sikap dan perilaku kelompok yang bersangkutan”.

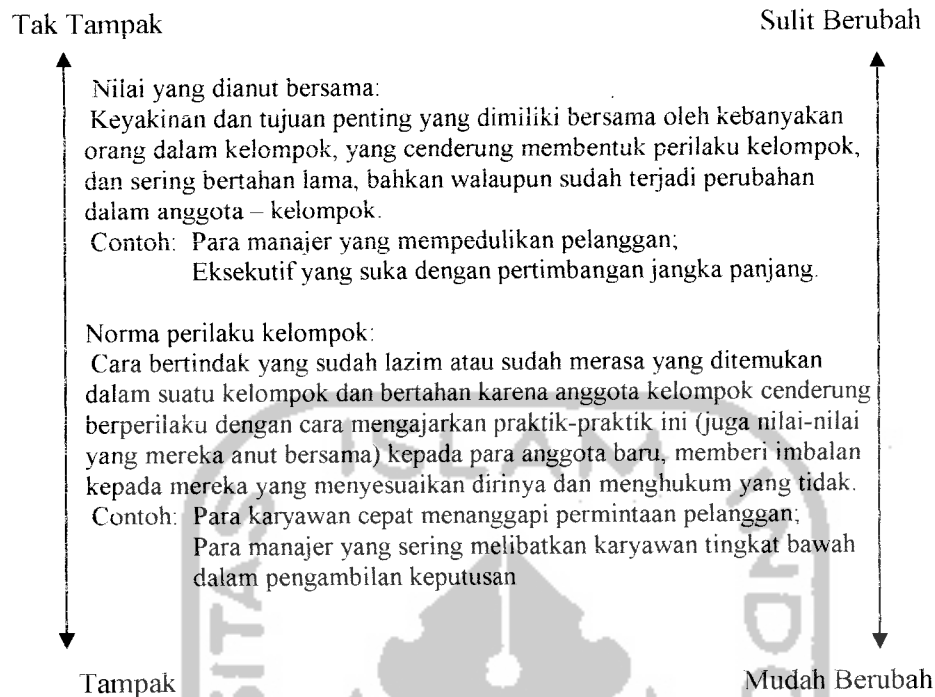
Barry Cushway dan Derek Lodge (1990, hal.25) berpendapat budaya perusahaan merupakan sistem nilai yang akan mempengaruhi cara-cara pekerjaan dan cara para pegawai berperilaku.

Akan sangat membantu apabila kita menganggap budaya berorganisasi mempunyai dua tingkatan yang berbeda dilihat dari sisi kejelasan dan ketahanan mereka terhadap perubahan (Edgar Schein, 1983, hlm.25). Pada tingkatan yang lebih dalam dan kurang terlihat, budaya merujuk kepada nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu bahkan meskipun anggota kelompok sudah berubah. Pengertian-pengertian ini mencakup tentang apa yang penting dalam kehidupan, dan dapat sangat bervariasi dalam perusahaan yang berbeda, dalam beberapa hal orang sangat mementingkan uang, dalam beberapa hal yang lain orang sangat mementingkan inovasi teknologi atau kesejahteraan karyawan. Pada tingkatan ini budaya bisa sangat sukar berubah, sebagian karena anggota kelompok sering tidak sadar akan banyaknya nilai yang mengikat mereka bersama .

Pada tingkatan yang lebih terlihat, budaya menggambarkan pola atau gaya perilaku suatu organisasi sehingga karyawan-karyawan baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku sejawatnya.

Setiap tingkatan budaya memiliki tendensi alamiah untuk mempengaruhi tingkatan budaya yang lain. Hal ini barangkali paling jelas terlihat dari segi nilai anutan bersama yang mempengaruhi perilaku suatu kelompok-komitmen terhadap pelanggan, misalnya mempengaruhi kecenderungan kecepatan seseorang menanggapi keluhan pelanggan (lihat Gambar 2).

Setelah dikonseptualisasikan dengan cara ini, budaya dalam suatu perusahaan bisnis tidak sama dengan strategi atau struktur perusahaan, walaupun istilah-istilah ini (dan istilah lain seperti misi atau visi) kadang-kadang digunakan secara bergantian karena keduanya dapat memainkan bagian yang penting bersama dengan lingkungan yang kompetitif dan teratur, dalam pembentukan perilaku orang. Strategi itu hanya suatu logika untuk mencapai gerakan menuju ke arah tertentu. Keyakinan dan praktik yang diperlukan dalam suatu strategi bisa sesuai bisa tidak, dengan budaya perusahaan. Bila tidak sesuai perusahaan biasanya mengalami kesulitan untuk menerapkan strategi tersebut. Namun, walaupun berhasil diterapkan pola perilaku yang menggambarkan strategi yang ada itu tidak bersifat budaya kecuali kalau kebanyakan anggota kelompok cenderung secara aktif mendorong anggota baru untuk mengikuti praktik-praktik tersebut.



Sumber: John.P.Kotter and Heskett.J, "Corporate Culture and Performance", PT.Prehalindo, Jakarta, 1997.

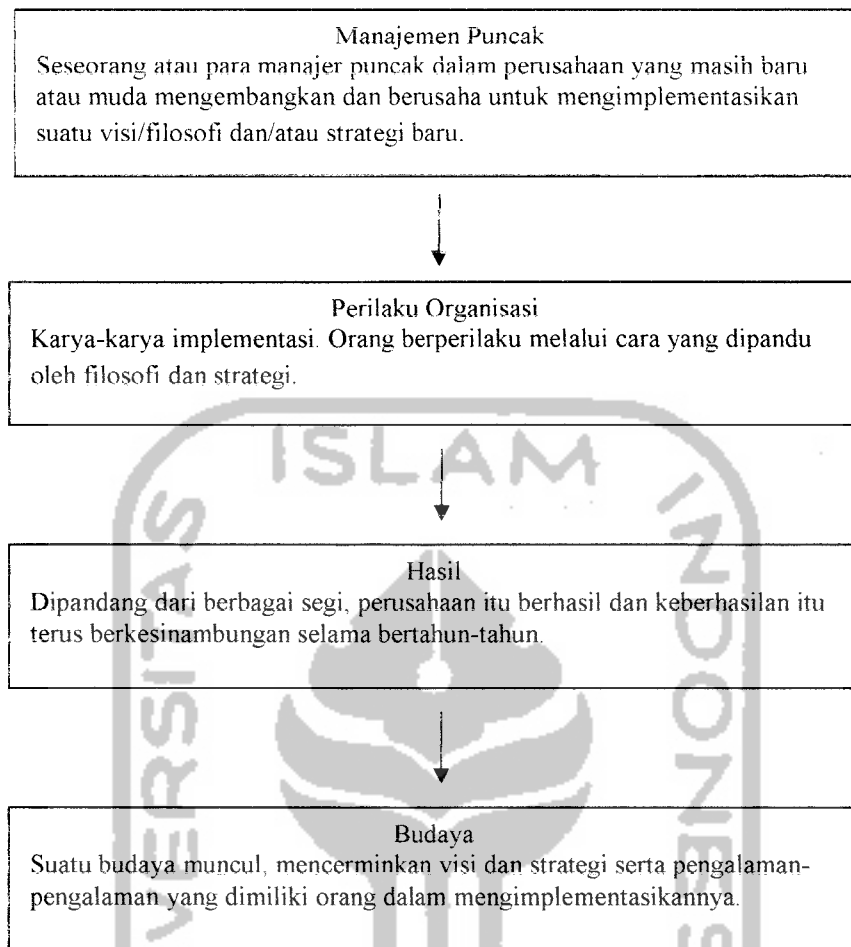
### Gambar II.1: Budaya dalam Organisasi

Struktur merujuk pada penataan organisasi formal tertentu. Penataan-penataan tersebut bisa mengambil perilaku yang sudah meresap dalam suatu perusahaan karena alasan budaya; juga bisa mengundang aksi yang tidak ada dalam budaya tapi yang bukan sama sekali tidak sesuai dengan budaya tersebut. Atau penataan itu bisa juga memerlukan praktik-praktik yang tidak sejalan dengan budaya. Dalam hal terakhir ini, sering ditemukan bahwa orang membedakan organisasi formal dari organisasi non formal, perbedaan itu diterangkan oleh Edgar Schein (1983, hal.17).



Walaupun kita biasanya berbicara tentang budaya dalam bentuk simular setiap perusahaan bersifat multi budaya, yang biasa berkaitan dengan kelompok fungsional atau lokasi geografis yang berbeda. Bahkan dalam satu sub unit yang relatif kecil ada banyak sub budaya dan bahkan dapat saling bertentangan. Organisasi-organisasi yang besar dan terpencar secara geografis mungkin memiliki ratusan budaya yang berbeda. Apabila orang berbicara mengenai “budaya perusahaan” biasanya yang di maksud adalah nilai dan praktik yang dimiliki bersama di seluruh kelompok dalam satu perusahaan, sekurang-kurangnya dalam manajer senior. Dengan menggunakan logika yang sama, sebuah “budaya divisional” akan menjadi budaya yang dimiliki bersama oleh semua kelompok fungsional dan geografis dalam sebuah divisi dari sebuah perusahaan.

Perusahaan-perusahaan memiliki kebudayaan karena persyaratan-persyaratan yang dibutuhkan dalam penciptaan budaya sifatnya umum. Seperti ditunjukkan dengan baik oleh Edgar Schein dan rekannya, bahwa yang diperlukan hanyalah sekelompok karyawan yang berinteraksi selama satu periode waktu yang panjang dan relatif berhasil atas apapun yang mereka lakukan. Jalan keluar yang digunakan berulang kali untuk memecahkan masalah yang merka hadapi cenderung menjadi sebagian dari budaya. Rupanya semakin lama berfungsi, semakin dalam jalan keluar itu tertanam dalam budaya. ( Lebih lanjut lihat Gambar II.2 ).



Sumber: John P.Kotter & Heskett.J, "Corporate Culture and Performance", terj. PT.Prehalindo, Jakarta, 1997.

**Gambar II.2 :Pola Umum Munculnya Budaya Perusahaan**

### 2.2.3.1 Faktor Budaya Organisasi

Di dalam budaya perusahaan yang dibentuk dari faktor-faktor yang terkandung di dalam perusahaan, menurut Umezawa dan dikutip oleh Denilson

dan Daniel.R ( 1990,hal.78 ) terdapat beberapa elemen. Elemen-elemen tersebut adalah :

1) Ideologi Perusahaan

Elemen ini merupakan konsep dasar dan kepercayaan dari suatu organisasi. Ideologi ini menitik beratkan pada suatu keyakinan untuk mencapai kesuksesan. Jelas sekali apabila karyawan yang tidak melakukan hal ini akan tidak berhasil. Ideologi perusahaan mempunyai elemen-elemen sebagai berikut:

a. Tujuan perusahaan.

Suatu kondisi atau keadaan pada waktu yang akan datang yang membantu pencapaian misi organisasi. Tujuan mempunyai sifat yang lebih konkret yaitu dapat dinyatakan dalam ukuran produksi, efisiensi dan kepuasan.

b. Tatanan nilai.

Kumpulan pandangan dan pendapat yang disepakati bersama oleh suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

c. Misi

Kriteria penafsiran keefektifan jangka panjang suatu organisasi. Manajemen akan menyatakan misi organisasi dengan ukuran keadaan yang bila diwujudkan akan menjamin kelangsungan hidup organisasi.

d. Sasaran.

Rencana prestasi yang akan dicapai dalam jangka pendek, biasanya satu tahun.

## 2) Adat kebiasaan

Elemen ini sering dimanfaatkan sebagai alat untuk mengajak seluruh SDM mengikuti nilai-nilai budaya yang dilakukan oleh orang-orang tertentu yang ada dalam perusahaan sebagai panutan. Dan sebagai cara guna memperkuat ikatan kerja karyawan. Adat kebiasaan memiliki faktor-faktor:

### a. Hubungan dengan rekan kerja.

Adalah ikatan kerja didalam perusahaan untuk saling bekerjasama.

### b. Etika.

Adalah ketentuan-ketentuan yang disepakati bersama dalam suatu masyarakat sosial.

### c. Penerimaan atas kerja

Adalah sikap ataupun rasa atas apa yang sudah didapat.

### d. Kepekaan terhadap lingkungan.

Adalah kemampuan untuk beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan adanya perubahan.

## 3) Praktek kerja dalam perusahaan

Yaitu mengenai praktek kegiatan karyawan di dalam suatu perusahaan dan integrasi antara karyawan dengan pemahaman, meliputi; hubungan antar karyawan dengan atasannya dan integrasi karyawan dengan perusahaan. Dengan uraian sebagai berikut:

### a. Hubungan pimpinan dan karyawan.

Sebuah interaksi yang berlangsung demi kelangsungan hidup perusahaan.

b. Sanksi.

Adalah konsekuensi yang tidak menyenangkan atas perilaku tertentu.

c. Administrasi.

Adalah pencatatan ataupun pembukuan tentang keluar masuknya uang di perusahaan.

d. Kebijakan.

Adalah aturan yang menyusul dalam keadaan tertentu yang dibuat oleh pimpinan perusahaan.

4) Hal-hal yang tampak dalam perusahaan

Yaitu hal-hal yang mencakup identitas perusahaan seperti logo, seragam dan *lay out* kantor.

#### 2.2.4 Kinerja Karyawan

Salah satu kebutuhan manusia yang terkuat adalah kebutuhan untuk merasa apabila ia melakukan pekerjaan adalah penting baginya. Apabila seseorang mempunyai perasaan berprestasi, maka ia harus mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang dilakukannya.

Pada umumnya para ahli meninjau kinerja dari efisiensi dan semangat kerja, baik mengenai cara untuk mendorong manusia dalam mencapai kinerja yang tinggi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja maupun penelitian untuk meniadakan pengaruh negatif kinerja karyawan.

Menurut Simamora (1997,hal.50) kinerja karyawan diartikan sebagai “tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang baik dari segi kualitatif dan kuantitatif berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan”.

Hasil yang telah disepakati individu ini merupakan salahsatu wujud perilaku individu di dalam organisasi yang dicapai melalui kemampuan dan perbuatannya dalam situasi tertentu, sehingga kinerja karyawan merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas.

#### **2.2.4.1 Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan timbal balik sesuai dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk itu. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Usaha pengukuran tentang sukses inilah yang sulit dilakukan, terutama untuk jenis pekerjaan yang sulit diukur hasil kerjanya terutama dalam bentuk satuan unit tertentu, misalnya pekerjaan administrasi.

Menurut Gary Dessler (1996, hal.6) pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan melalui penilaian :

- a. Kualitas pekerjaan

Berkaitan dengan ketepatan, ketrampilan, ketelitian dan kerapian pekerjaan.

b. Kuantitas kerja

Berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tambahan.

c. Keandalan

Merupakan kemampuan dan keandalan dalam menjalankan peraturan, memiliki inisiatif dan disiplin.

d. Kerjasama

Merupakan ukuran bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan bantuan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional.

#### **2.2.4.2 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan oleh kebijaksanaan perusahaan di bidang personalia. Demikian juga kebijakan di bidang personalia tidak dapat dipisahkan dengan kebijakan bidang-bidang lainnya, seperti: bidang keuangan, bidang pemasaran dan sebagainya.

Khususnya penilaian kinerja para karyawan pada dasarnya berlaku bagi seluruh karyawan tanpa memandang level maupun bidang pekerjaan. Dengan pelaksanaan penilaian kinerja yang ada akan menumbuhkan suasana kerja yang sehat, bersemangat, saling menghargai dan rasa memiliki perusahaan sebagai suatu kesatuan. Untuk itu semua tentunya dibutuhkan sistem penilaian kinerja yang jelas dan objektif yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam menilai karyawan secara adil.

Adapun yang menjadi manfaat serta tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Mengetahui keadaan ketrampilan dan kemampuan setiap karyawan secara rutin.
- b. Digunakan sebagai dasar perencanaan bidang personalia khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Dapat digunakan sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan secara optimal.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang personalia khususnya kinerja karyawan.
- f. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang personalia secara keseluruhan.

#### **2.2.4.3 Metode Penilaian Kinerja Karyawan menurut Robert L.Mathis**

Menurut Robert L.Mathis (2000, hlm 92), Kinerja dapat dinilai dengan beberapa metode:

##### **1. Metode Penilaian Katagori**

Merupakan metode yang paling sederhana dalam penilaian kerja, yaitu meminta manajer memberi nilai untuk tingkat-tingkat kerja karyawan yang dibagi dalam katagori-katagori kinerja. Metode ini dibagi menjadi dua:



a) Skala penilaian grafik.

Kelebihannya

- Penilaian ini memungkinkan penilai memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan secara kontinyu.

Kelemahannya:

- Kadangkala ciri dan faktor yang terpisah dan berbeda dijadikan dalam satu kelompok.
- Kata-kata deskriptif dalam skala ini bias memiliki arti yang berbeda-beda untuk masing-masing penilai

b) Daftar periksa, alat penilaian kinerja yang menggunakan daftar kalimat atau kata-kata yang akan diperiksa oleh penilai.

Kelebihannya:

- Daftar periksa dapat di modifikasi sehingga bobot yang berbeda-beda dapat diterapkan pada kalimat-kalimat atau kata-kata yang ada.

Kelemahan:

- Kata-kata atau kalimat bias memiliki arti yang berbeda untuk masing-masing penilai
- Penilai tidak bisa membedakan hasil penilaian jika daftar periksa yang diberi bobot ini digunakan.
- Penilai tidak menerapkan bobot ini kepada faktor-faktor yang dinilai

## 2. Metode Perbandingan

Metode ini menuntut para manajer untuk secara langsung membandingkan kinerja karyawan mereka satu sama lainnya. Metode ini dibagi menjadi dua:

- a) Pemberian Peringkat, metode ini terdiri dari daftar seluruh karyawan dari yang tertinggi sampai terendah kinerjanya.

Kelebihannya:

- Dapat menciptakan rasa persaingan yang sehat.

Kelemahannya:

- Ukuran perbedaan antara individu-individu tidak di definisikan secara jelas
- Pemberian peringkat akan menjadi sulit jika kelompok yang dinilai sangat besar.

- b) Distribusi Normal, adalah teknik mendistribusikan penilaian yang dapat digeneralisasi dengan metode-metode yang lain.

Kelebihannya:

- Dapat dipakai dalam jumlah karyawan yang besar.

Kelemahannya:

- Seorang atasan mungkin saja menentang penempatan seorang individu dalam peringkat yang terendah atau tertinggi dalam kelompoknya

- Kesulitan jika harus menjelaskan kepada karyawan mengapa dia ditempatkan dalam satu kelompok yang rendah dari kelompok lainnya.

### 3. Metode Naratif

Para manajer kadang-kadang diminta untuk memberikan informasi penilaian tertulis, catatan-catatan ini lebih mendeskripsikan tindakan karyawan dari pada mengindikasikan suatu penilaian yang sebenarnya.

Penilaian ini dibagi menjadi tiga macam:

#### a) Metode Kejadian Kritis

Dalam metode ini manajer membuat catatan tertulis untuk tindakan karyawan yang baik maupun tindakan karyawan yang tidak diharapkan dalam kinerja.

Kelebihannya:

- Dapat menjelaskan kelebihan dan kekurangan kinerja karyawan secara terperinci.
- Metode ini dapat dikombinasikan dengan metode lainnya.

Kekurangannya:

- Apa yang termasuk dalam kejadian kritis ini tidak terdefiniskan secara sama oleh setiap manajer.
- Membuat catatan harian atau mingguan untuk setiap kinerja karyawan dapat cukup menyita waktu.

#### b) Metode Esai

Menuntut seorang manajer untuk menuliskan suatu esai pendek yang mendeskripsikan kinerja kerja setiap karyawannya, dalam periode waktu tertentu. Dalam hal ini penilai lebih fleksibel dari pada metode lainnya.

c) Tinjauan Lapangan

Tinjauan lapangan lebih banyak terkait dengan siapa yang melaksanakan evaluasinya ketika metode ini digunakan. Metode ini dapat melibatkan peninjau dari luar organisasi.

Kelebihannya:

- Penilaian dapat lebih akurat dan menyeluruh

Kelemahan:

- Pihak luar akan memegang control yang cukup besar dalam proses penilaiannya.
- Dapat menyita waktu, jika karyawan cukup besar jumlahnya

4. Metode Tujuan atau Perilaku

Metode ini cukup menjanjikan dalam usaha mengatasi beberapa persoalan dibandingkan dengan metode lainnya. Metode ini dibagi menjadi dua, yaitu:

a) Pendekatan Penilaian Perilaku.

Berusaha mengukur perilaku karyawan dan bukannya karakteristik lain dengan menyebutkan perilaku-perilaku yang berhubungan dengan setiap tingkatan tingkah laku yang berhubungan dengan kinerja.

b) Menyusun Skala Perilaku

Metode ini dimulai dengan mengidentifikasi dimensi-dimensi pekerjaan yang penting.

Kelebihannya:

- Penilaian yang diberikan lebih efektif, karena lebih menghususkan pada dimensi pekerjaan yang penting

Kelemahan:

- Menuntut usaha dan waktu yang sangat besar.
- Membutuhkan metode yang lainnya

#### **2.2.4.4 Metode Penilaian Kinerja Karyawan menurut John Suprihanto**

Menurut John Suprihanto (1998,hal.6) pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, pemahaman dan pengenalan pekerjaan, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran dan kerjasama.

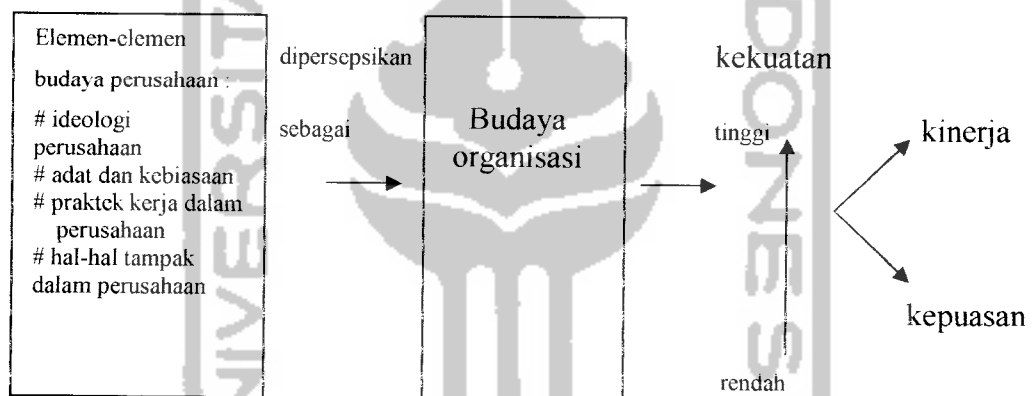
Dalam penelitian ini tingkat kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari total skor dari jawaban kuisioner yang diberikan.

#### **2.2.5 Hubungan Budaya Perusahaan dengan Kinerja Kerja Karyawan**

Budaya perusahaan yang dimaksud adalah budaya perusahaan yang kuat yaitu budaya yang berlaku dan dilakukan dalam kehidupan kerja oleh karyawan atau mencakup semua karyawan. Budaya yang kuat dan dengan ditunjang denga budaya yang selalu mengadakan perbaikan-perbaikan guna mencapai tingkat efektifitas dan efisiensi yang tinggi akan mempunyai

dampak positif bagi tercapainya kinerja kerja yang baik dan peningkatan perusahaan.

Dalam hubungannya dengan budaya perusahaan, kinerja kerja karyawan akan meningkat bila budaya yang ada mendukung untuk peningkatan kinerja. Yang berarti faktor-faktor budaya seperti: ideologi perusahaan, adat dan kebiasaan, praktek kerja dalam perusahaan dan hal-hal yang tampak dalam organisasi, itu semua berfungsi dengan baik dan cocok bagi peningkatan kinerja karyawan ( lihat Gambar II.3 ).



Sumber : John.P.Kotter and Heskett.J, "Corporate Culture and Performance", PT.Prehalindo, Jakarta, 1997

**Gambar II.3: Dampak Budaya Perusahaan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja**

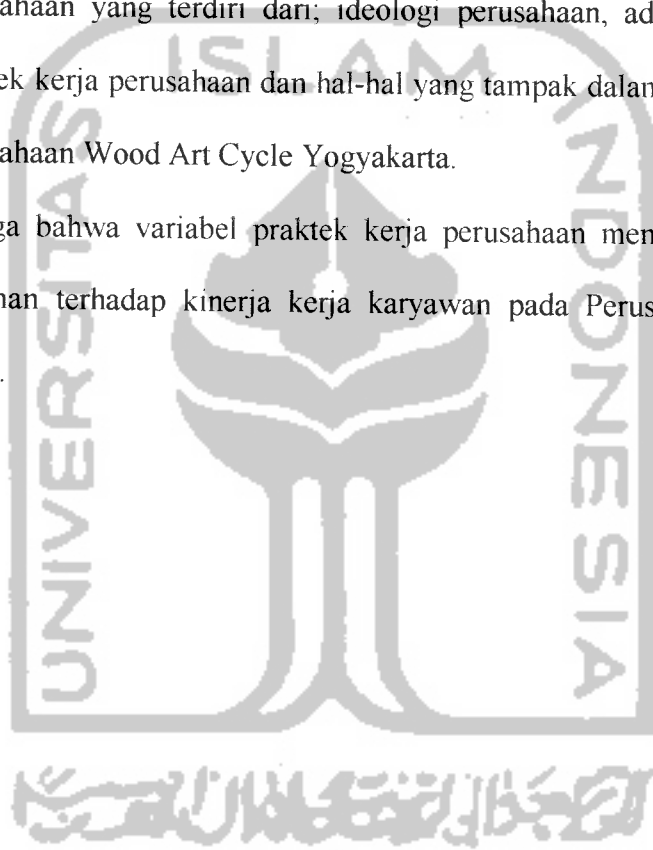
Sehingga kinerja karyawan yang baik tidak hanya menghasilkan profit bagi karyawan dan perusahaan, tetapi juga akan melahirkan kepuasan kerja dan kesetiaan pada perusahaan serta lingkungan kerja yang kondusif. Dan

kinerja kerja yang baik seperti ini merupakan salah satu sasaran dari tujuan perusahaan, termasuk Perusahaan Wood Art Cycle.

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan dari faktor-faktor budaya perusahaan yang terdiri dari; ideologi perusahaan, adat dan kebiasaan, praktek kerja perusahaan dan hal-hal yang tampak dalam perusahaan pada Perusahaan Wood Art Cycle Yogyakarta.
- 2) Diduga bahwa variabel praktek kerja perusahaan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja kerja karyawan pada Perusahaan Wood Art Cycle.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Gambaran Perusahaan

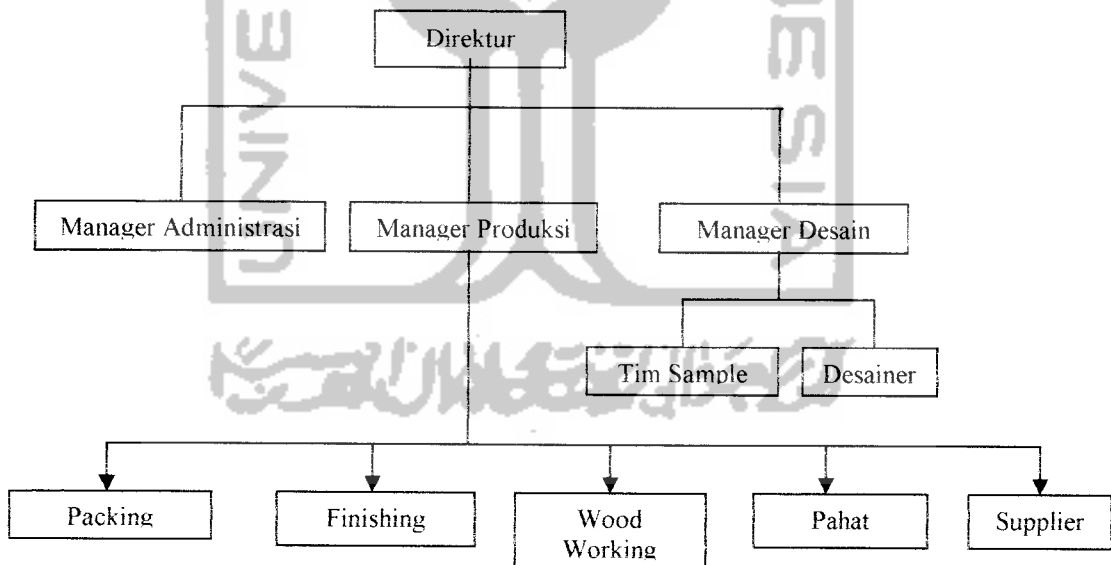
##### 3.1.1 Letak Perusahaan

Berada di Jalan Palagan Tentara Pelajar No.44 Depok Sleman.

##### 3.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi Wood Art Cycle berdasarkan pada struktur garis lurus dan fungsional. Yaitu kekuasaan dari pimpinan dilimpahkan kepada bawahan.

**Gambar III.1**  
Struktur Organisasi Wood Art Cycle





### 3.1.3 Personalia

#### 3.1.3.1 Jumlah Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja di Wood Art Cycle adalah sebanyak 40 orang. Perusahaan juga mengambil tenaga kerja di luar perusahaan atau system kontrak, untuk memenuhi kebutuhan pesanan barang apabila perusahaan mendapatkan pesanan yang cukup banyak.

**Tabel III.1 Jumlah Tenaga Kerja dengan Klasifikasinya**

Divisi	Jumlah
Packing	5
Finishing	5
Wood Working	14
Pahat/pemahat	5
Supplier	4
Tim Sample	2
Tim desain	2
Manager Desain	1
Manager Produksi	1
Keuangan/Administrasi	1
Jumlah	40

Sumber: Wood Art Cycle

#### 3.1.3.2 Jam Kerja Karyawan

Jam kerja karyawan di Wood Art Cycle baik itu pekerja maupun administrasi adalah sama, untuk hari-hari biasa dimulai jam 08:00 – 16:30 dengan istirahat selama satu jam dari jam 12:00 – 13:00, sedangkan untuk hari Jum'at istirahat mulai jam 11:30 sampai 13:00

Sedangkan untuk hari-hari libur dan hari besar kegiatan produksi diliburkan.

### 3.1.3.3 Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki serta tugas-tugas yang dipegang, karyawan perusahaan terbagi dalam beberapa golongan, seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel III.2**  
**Tenaga Kerja menurut Tingkat Pendidikan serta Jabatan**

Lulusan	Pekerjaan
SD-SMA	Pekerja
D3	Administrasi
S1, S2	Pengawas, Desainer Produk

Sumber: Wood Art Cycle

### 3.1.4 Penggajian dan Jaminan Sosial

Untuk meningkatkan kinerja serta mencegah tidak hadirnya karyawan pada waktu jam kerja, disamping upah dan jaminan sosial, karyawan juga diberi insentif yang berupa uang yang jumlahnya disesuaikan dengan tingkat dan kedudukan menurut peraturan yang berlaku.

Upah/gaji karyawan, diberikan dalam waktu yang berbeda, seperti:

- Direktur, Manajer, Tim sample, Desainer dibayarkan sebulan sekali
- Packing, finishing, wood working, pemahat, supplier dihitung perhari dan dibayarkan seminggu sekali setiap hari Sabtu.

Untuk kesejahteraan karyawan maka diberi pula jaminan/fasilitas dalam bentuk antara lain:

- a. Makan dan minum dua kali sehari (siang dan sore)
- b. Kost / tempat tinggal

c. Pengobatan

d. Bonus

### **3.1.5 Produksi**

#### **3.1.5.1 Bahan Baku**

Bahan baku yang digunakan adalah kayu. Jenis kayunya adalah kayu sono dan kayu mahoni yang dipesan dari daerah Klaten Jawa Tengah.

#### **3.1.5.2 Produk**

Produk yang dihasilkan Wood Art Cycle, terbagi atas dua model yaitu model asli dan toys (mainan). Bentuk-bentuk yang dihasilkan seperti pesawat terbang, tank, alat-alat militer, bentuk-bentuk mobil, motor dan mainan.

Untuk melancarkan jalannya usaha. Perusahaan melengkapinya dengan peralatan-peralatan yang membantu pekerja, seperti mesin amplas, mesin serkel, serkel saw, bor duduk, bor tembak, bensaw, gergaji bensaw, gergaji oklok, kompresor, spet, mata bor, mesin bubut, tатаh, pengot dan patar.

#### **3.1.6 Pemasaran**

Pada mulai berdirinya, Wood Art Cycle tidak membuat sendiri barang-barang yang dipesan tetapi memesan atau mengambil produk yang sudah jadi dari pengrajin-pengrajin lain. Tahun 2000 Wood Art Cycle membuat tempat sendiri untuk menghasilkan barang-barang pesanan. Pemasaran hasil produksi Wood Art Cycle, semuanya dilakukan dengan menggunakan promosi melalui internet / marketing intelijen ( e – marketing) .

Di mulai tahun 2001, Wood Art Cycle tidak lagi melayani pemesanan dari lokal. Berikut ini Negara-negara yang banyak memesan produk dari Wood Art Cycle:

1. Amerika Serikat
2. Jepang
3. Afrika Selatan
4. Inggris
5. dan Negara-negara Eropa lainnya.

### **3.2 Variabel Penelitian**

#### **3.2.1 Identifikasi Variabel**

Variabel penelitian terdiri dari variabel yang mempengaruhi yaitu budaya perusahaan (  $X$  ) dan variabel yang dipengaruhi yaitu kinerja kerja (  $Y$  ).

a. Variabel yang mempengaruhi (  $X$  ) terdiri dari :

- Ideologi perusahaan (  $X_1$  )
- Adat dan kebiasaan (  $X_2$  )
- Praktek kerja perusahaan (  $X_3$  )
- Hal-hal yang terlihat dalam perusahaan (  $X_4$  )

b. Variabel yang dipengaruhi :

- Kinerja kerja (  $Y$  )

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Untuk menjelaskan penggunaan istilah yang dimaksud dalam penelitian ini perlu didefinisikan istilah-istilah berikut ini.

#### 3.3.1 Budaya Perusahaan

Adalah merupakan sistem nilai yang dianut bersama yang menentukan bagaimana sesuatu dilakukan di suatu perusahaan. Budaya perusahaan terdiri dari :

##### 3.3.1.1 Ideologi perusahaan

Elemen ini merupakan konsep dasar dan kepercayaan dari suatu organisasi. Elemen ini merupakan bagian *intrinsic* (bagian dalam) dari sebuah organisasi, sehingga hanya diketahui dengan jelas oleh anggota organisasi. Ideologi ini berkaitan dengan parameter berikut ini.

##### (i) Tujuan perusahaan

Adalah kondisi atau keadaan jangka panjang, yang ingin dicapai oleh perusahaan dan lebih bersifat konkret, yaitu mendapatkan pelanggan dan mempertahankan pelanggan yang sudah ada.

Indikator:

Mempertahankan pelanggan:

- Perusahaan terus memberikan pengawasan dan arahan terhadap hasil kerja karyawan.
- Menyelesaikan pesanan sesuai dengan keinginan pemesan.

Mendapatkan pelanggan:

- Meningkatkan kualitas produk dan mengikuti perkembangan zaman.

(ii) Tatanan nilai

Sejauh mana peranan perusahaan dalam menanamkan nilai-nilai keagamaan dan kesopanan pada karyawan.

Indikator:

Keagamaan:

- Perusahaan menyediakan tempat untuk beribadah.
- Adanya pengajian rutin bagi karyawan.
- Tersedianya waktu untuk beribadah.

Kesopanan:

- Adanya tata tertib yang mengatur perilaku karyawan.
- Sikap dan perilaku yang baik dari atasan sebagai panutan bagi karyawan.

(iii) Misi

Adalah tujuan akhir dari perusahaan yaitu meningkatkan kesejahteraan karyawan dan membesarkan perusahaan.

Indikator:

Kesejahteraan:

- Perusahaan memberikan gaji tepat waktu.
- Besarnya gaji karyawan sesuai dengan kerja yang dilakukan.

- Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan bila karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan.
- Adanya tunjangan bagi karyawan.

Membesarkan perusahaan:

- Keyakinan karyawan bahwa perusahaan akan dapat bersaing di pasar internasional
- Mutu yang baik akan mengembangkan perusahaan
- Keadaan yang kondusif saat bekerja adalah salah satu syarat meningkatkan perusahaan

(iv) Sasaran

Adalah rencana perusahaan yang akan dicapai dalam jangka pendek (satu tahun ) yaitu memperluas daerah pasarnya.

Indikator:

- Perusahaan telah mampu memperkenalkan produknya di beberapa negara.
- Dengan tetap menjaga kualitas, perusahaan telah mampu menerima lebih banyak jumlah pesanan.
- Dalam satu tahun perusahaan telah mencapai sasarnya

### 3.3.1.2 Adat dan Kebiasaan

Elemen ini sering dimanfaatkan sebagai alat untuk mengajak seluruh sumber daya manusia mengikuti nilai-nilai budaya yang dilakukan oleh

orang-orang tertentu yang ada dalam perusahaan, dengan menggunakan parameter berikut ini.

(i) Hubungan dengan rekan kerja

Merupakan suatu ikatan kerja di dalam perusahaan yang saling bergantung dan membutuhkan antara yang satu dengan yang lain.

Indikator:

- Pekerjaan yang satu takkan berjalan tanpa pekerjaan yang lain.
- Sebuah hasil produk tak akan mencapai hasil maksimal bila salah satu bidang pekerjaan tidak berlangsung baik.
- Adanya saling keterbukaan antara atasan dan bawahan di dalam menyelesaikan persoalan kerja.
- Adanya rasa kekeluargaan sesama karyawan
- Iklim kerja di perusahaan sangat nyaman untuk melakukan pekerjaan

(ii) Etika

Adalah ketentuan perusahaan yang disepakati bersama untuk terciptanya suasana yang akrab dan kondusif untuk melakukan kegiatan kerja.

Indikator:

Karyawan dengan karyawan

- Sikap hormat menghormati sesama karyawan
- Sesama karyawan selalu menjaga privasinya



- Kesopanan di junjung tinggi oleh karyawan.

Karyawan dengan Atasan:

- Atasan menggunakan bahasa yang baik saat berbicara dengan karyawan
- Adanya sifat hormat menghormati antara atasan dengan bawahan
- Karyawan tetap mempunyai privasi dalam bekerja yang tidak dapat diganggu oleh atasan.

(iii) Sikap penerimaan atas kerja.

Merupakan suatu sikap ataupun rasa seberapa jauh karyawan memahami dirinya atas apa yang telah didapat dari perusahaan.

Indikator:

- Pihak perusahaan dan karyawan saling mengerti kekurangannya
- Keterbukaan perusahaan terhadap keluhan-keluhan karyawan.
- Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan diri.
- Perhatian perusahaan terhadap hasil kerja perusahaan.
- Kebanggaan karyawan terhadap perusahaan.

(iv) Peka terhadap perubahan di dalam lingkungan kerja.

Sejauh mana keluwesan karyawan dalam beradaptasi dan kemampuan menyesuaikan diri dalam menghadapi perubahan fisik di tempat kerja.

Indikator:

- Reaksi karyawan terhadap perubahan *layout* tempat bekerja.
- Produk yang dihasilkan ketika menggunakan peralatan baru.
- Kebutuhan akan adanya rotasi kerja
- Alat-alat kerja yang ada sekarang memuaskan karyawan

### 3.3.1.3 Praktek Kerja Perusahaan

Yaitu mengenai praktek kegiatan karyawan didalam perusahaan dan integrasi antara karyawan dengan pemahaman yang tertera pada parameter di bawah ini.

#### (i) Hubungan pimpinan dan karyawan.

Merupakan sebuah interaksi yang terjadi di dalam kelangsungan hidup perusahaan.

Indikator:

- Atasan dan karyawan sering melakukan pembicaraan mengenai perusahaan.
- Ketersediaan pimpinan untuk melihat karyawan ketika bekerja.
- Keberanian karyawan untuk mengoreksi pimpinan.
- Kesempatan bagi karyawan untuk mengutarakan ide atau gagasan kepada pimpinan.
- Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan.

#### (ii) Sanksi

Adalah konsekuensi yang harus diterima oleh karyawan bila melanggar peraturan perusahaan.

Indikator:

- Adanya pemotongan gaji ataupun pemecatan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan karyawan.
- Adanya sanksi berguna untuk karyawan lebih rajin kerja dan tepat waktu.
- Sanksi meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja
- Pemecatan merupakan langkah terakhir dari sanksi

(iii) Administrasi

Adalah kegiatan pencatatan keluar masuknya uang di perusahaan dan pencatatan pesanan yang ada.

Indikator:

- Ketepatan waktu pembayaran gaji karyawan.
- Jalannya absensi di perusahaan.
- Segala transaksi dan pesanan tercatat rapi di dalam buku administrasi perusahaan.
- Pengetahuan karyawan akan transaksi yang terjadi di perusahaan
- Keterbukaan perusahaan mengenai kondisi keuangan perusahaan

(iv) Kebijakan

Adalah aturan yang menyusul dalam keadaan tertentu yang dibuat oleh pimpinan perusahaan.

Indikator:

- Adanya kegiatan lembur di perusahaan bila ada pesanan yang belum selesai sedangkan produk sudah harus dikirim ke pemesan.
- Adanya keputusan untuk mengurangi jumlah karyawan bila perusahaan tak mendapatkan pesanan sehingga proses produksi terhenti.
- Keputusan mengurangi jumlah pesanan untuk menjaga kualitas.

#### **3.3.1.4 Hal-hal yang tampak di perusahaan.**

Merupakan segala sesuatu yang terlihat dan terasa di perusahaan seperti tersedianya musik dan alat bantu peralatan kerja.

Indikator:

Hal yang terlihat

- Peralatan kerja terawat dengan baik
- Lingkungan perusahaan terlihat bersih

Hal yang terasa

- Adanya musik adalah hiburan tersendiri bagi karyawan
- Banyaknya pepohonan menyejukkan lingkungan kerja

### **3.3.2 Kinerja Kerja Karyawan**

Kinerja kerja sebagai variabel tidak bebas atau terikat terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan kerjasama. Keempat variabel tersebut dijabarkan dalam item-item pertanyaan yang diberi skor. Definisi operasional dari beberapa variabel tersebut dijabarkan sebagai berikut :

### 3.3.2.1 Kualitas kerja

Adalah hal yang berkaitan dengan bagaimana penguasaan ketrampilan, kecepatan dalam bekerja serta kerapihan hasil pekerjaan. Beberapa parameter tersebut dapat dijelaskan di bawah ini.

#### (i) Penguasaan ketrampilan

Adalah kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan bidangnya.

Indikator:

- Karyawan melakukan pekerjaan dengan tepat tanpa adanya kesalahan prosedur.
- Karyawan mengerti dan paham dengan apa yang dikerjakannya.
- Karyawan tidak perlu adanya pengawasan untuk mencapai hasil yang maksimal.

#### (ii) Kecepatan dalam bekerja

Adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Indikator:

- Produk pesanan selesai tepat waktu.
- Mempunyai waktu tersisa untuk memeriksa barang kembali

(iii) Kerapihan hasil pekerjaan

Adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa adanya cacat produk.

Indikator:

- Sedikit terjadinya produk gagal.
- Minimnya masalah dengan pemesan mengenai hasil produk.

### 3.3.2.2 Kuantitas Kerja

Adalah hal yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang telah menjadi rutinitas bagi karyawan. Beberapa parameter dari kuantitas kerja karyawan adalah :

(i) Karyawan melaksanakan pekerjaan regulernya dengan baik.

Merupakan segala aktivitas sehari-hari di perusahaan.

Indikator:

- Kehadiran karyawan enam hari dalam seminggu.
- Menyelesaikan sejumlah produk dalam sehari.

(ii) Karyawan melaksanakan tugas tambahan dengan baik pada saat saat tertentu.

Indikator:

- Kemampuan karyawan untuk melakukan lembur.

### 3.3.2.3 Keandalan

Merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan peraturan, memiliki inisiatif dan disiplin. Beberapa parameter dari keandalan adalah :

- (i) Karyawan mengambil inisiatif dalam memecahkan persoalan.

Adalah kemampuan karyawan untuk mencoba sendiri memperbaiki setiap kesalahan yang ada di pekerjaannya.

Indikator:

- Karyawan tidak terlalu bergantung kepada pimpinan.
- Karyawan diikutsertakan dalam memecahkan masalah perusahaan.

- (ii) Karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dengan kedisiplinan.

Merupakan sebuah kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Indikator:

- Karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh walau tanpa pengawasan.
- Karyawan datang bekerja tepat pada waktunya.
- Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

### 3.3.2.4 Kerjasama

Merupakan ukuran bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan bantuan orang lain atau sebaliknya untuk tujuan-tujuan organisasional.

Parameter dari kerjasama adalah :

- (i) Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan koordinasi dengan karyawan lainnya.

Indikator:

- Pekerjaan yang satu bergantung dengan pekerjaan yang lain.
- Sesama karyawan saling mengoreksi pekerjaannya.
- Mengadakan evaluasi bersama terhadap hasil pekerjaan.

### **3.4 Instrumen atau Alat Pengumpul Data**

Dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan menjadi faktor yang penting. Daftar pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner harus diuji dulu kesahihannya dan keandalannya dengan menggunakan suatu pengukuran yang disebut uji Validitas dan uji Reliabilitas, agar hasil penelitian dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

#### **3.4.1 Uji Validitas**

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu tes melakukan fungsinya. Dalam penelitian ini akan digunakan validitas jenis konstruk yaitu dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh dari masing-masing item pernyataan dalam kuesioner dengan total skornya. Skor total adalah skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item pernyataan. Apabila semua skor dari item pernyataan berkorelasi positif dengan total skornya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut



mempunyai validitas. Sedangkan untuk menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total penelitian ini, digunakan teknik korelasi product moment, yang bersumber dari buku *Metode Penelitian Survei* penerbit LP3ES. Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai-r. pernyataan dikatakan valid jika koefisien r lebih besar daripada r teoritik dalam tabel.

### 3.4.2 Uji reliabilitas

Pengujian reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau dapat diandalkan. Bila alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel.

Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat dalam gejala yang sama. Dari kedua pengujian di atas diterapkan melalui program komputer Seri Program Statistik (SPS) edisi Sutrisno Hadi dan Seno Pamardijanto dengan modul analitis butir. Menurut Djamaludin Ancok (1997, hal.140), pengujian reliabilitas dan validitas dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

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

dimana :

n = jumlah responden  
X = skor butir

$$Y = \text{skor total}$$
$$XY = \text{skor butir} \times \text{skor total}$$

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian, maka dalam metode pengumpulan data dilakukan dengan metode:

#### 3.5.1 Studi lapangan

Studi lapangan merupakan suatu metode dimana peneliti terjun langsung ke lapangan atau objek yang diteliti untuk mendapatkan data penelitian. Cara-cara yang dilakukan dalam studi lapangan ini adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti. Dalam hal ini objek yang akan diamati adalah cara kerja karyawan.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada pihak karyawan perusahaan.

Kuesioner ini disebarkan peneliti berdasarkan pertanyaan yang dibuat peneliti berdasarkan acuan dari jurnal-jurnal dan buku-buku yang berhubungan dengan budaya perusahaan.

c. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan mempelajari literatur yang berhubungan dengan budaya perusahaan dan kinerja kerja karyawan.

### 3.6 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan di Perusahaan Wood Art Cycle, dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang.

Penelitian ini menggunakan model sensus dimana anggota populasi dimana anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel penelitian.

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis data dengan suatu ungkapan atau pernyataan berdasarkan hasil temuan selama proses pengumpulan data dilakukan.

#### 3.7.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis data secara matematis statistik, dengan menggunakan bentuk-bentuk rumus. Data yang diperoleh masih bersifat kualitatif kemudian diubah menjadi data kuantitatif. Selama penelitian ini akan digunakan 2 (dua) variabel yaitu variabel independen (budaya perusahaan) dan variabel dependen (kinerja kerja karyawan), variabel yang diukur adalah variabel independen yaitu budaya perusahaan, sebagai berikut :

J. Supranoto (2000, hal.186) penelitian ini adalah berbentuk regresi linier berganda. Pemilihan model tersebut didasarkan pada tujuan penelitian

yaitu untuk meneliti antara 2 variabel, variabel terikat ( Y ) dengan variabel bebas (  $X_1, X_2, X_3, X_4$  )

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Dimana :

Y = variabel dependen / tidak bebas

$X_1$  = variabel bebas ideologi perusahaan

$X_2$  = variabel bebas adat dan kebiasaan

$X_3$  = variabel praktek kerja perusahaan

$X_4$  = variabel bebas hal-hal yang terlihat dalam perusahaan

$\beta_{1..2}$  = lereng regresi

$\beta_0$  = konstanta

### 3.7.2.1 Pengujian hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis 1 yaitu diduga bahwa faktor budaya perusahaan yang terdiri dari ideologi perusahaan ( $X_1$ ) adat dan kebiasaan ( $X_2$ ), praktek kerja perusahaan ( $X_3$ ), hal-hal yang terikat dalam perusahaan ( $X_4$ ) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel kinerja kerja karyawan (Y). Di dalam pengujian tersebut di ajukan hipotesis statistik sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0,$$

Tidak ada pengaruh yang signifikan antara  $X_1, X_2, X_3, X_4$  dan Y

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 \neq 0,$$

Ada pengaruh yang signifikan antara  $X_1, X_2, X_3, X_4$  dan Y

Pengujian melalui uji F atau variansinya dengan membandingkan  $F_{hit}$  dengan  $F_{tabel}$ , dengan taraf signifikan sebesar 0,05 dan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n-1-k$ , apabila perhitungan menunjukkan :

Apabila  $F_{hit} \geq F_{tab}$ , maka  $H_0$  ditolak ( signifikan )

Apabila  $F_{hit} \leq F_{tab}$ , maka  $H_0$  diterima ( tidak signifikan )

Sedangkan untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebasnya, dapat diketahui dari besarnya  $R^2$ , kriterianya adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $R=1$  atau mendekati, dikatakan variabel-variabel tersebut mempunyai hubungan yang kuat dan positif.
- b. Jika  $R= -1$  atau mendekati, dikatakan variabel-variabel tersebut mempunyai hubungan yang lemah dan negatif.
- c. Jika  $R= 0$  atau mendekati, dikatakan variabel-variabel tersebut tidak berkorelasi atau berhubungan sama sekali.

### 3.7.2.2 Pengujian hipotesis 2

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis 2 diduga praktek kerja perusahaan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja kerja karyawan dengan menguji tingkat signifikansi antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen adalah dengan menggunakan uji t. Dengan rumus :

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0,$$

Tidak ada pengaruh yang signifikan antara  $X_1, X_2, X_3, X_4$  dan  $Y$ .

$H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$ ,

Ada pengaruh yang signifikan antara  $X_1, X_2, X_3, X_4$  dan  $Y$ .

Dengan taraf signifikan sebesar 0,05 dan derajat kebebasan,  $(dk) = n-1-$

$k$ , Apabila hasil perhitungan :

-  $t_{hit} \leq -t_{tab}$  atau  $t_{hit} \geq t_{tab}$  maka  $H_0$  ditolak (signifikan).

-  $t_{hit} \geq -t_{tab}$  atau  $t_{hit} \leq t_{tab}$  maka  $H_0$  diterima (tidak signifikan).

J. Supranoto (2000, hlm.193), untuk mencari nilai  $r$  (koefisien parsial) dipakai rumus :

$$r^2_{y1-234.k} = \frac{R_{y1-234.(k-1)} - (r_{yk-234.(k-1)})(r_{yk1-234.(k-1)})}{(1 - r^2_{y1-234.(k-1)})(1 - r^2_{k1-234.(k-1)})}$$

Hal ini untuk mengetahui sejauh mana sumbangan variabel bebas secara mandiri terhadap variabel tidak bebasnya. Apabila variabel bebas mempunyai nilai  $r^2$  paling besar maka variabel tersebut mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebasnya. Untuk pengujian hipotesis 1 dan 2 dengan menggunakan program microstat.

## **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 (X<sub>2</sub>) Koefisien Alpha = 0,9320**

No	Korelasi (r <sub>xy</sub> )	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 (X<sub>3</sub>), Koef. Alpha = 0,9275**

No	Korelasi (r <sub>xy</sub> )	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<sub>1.3</sub>)**

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<sub>1.4</sub>)**

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 (X<sub>1</sub>)**

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 (X<sub>2</sub>)

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<sub>2.2</sub>)**

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<sub>2.1</sub>)**

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 (X<sub>2</sub>)**

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 (X<sub>3</sub>)

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<sub>3.3</sub>)**

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<sub>3.4</sub>)**

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 (X<sub>3</sub>)**

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 (X<sub>1</sub>)**

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<sub>1.2</sub>)**

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<sub>1.3</sub>)**

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 diberik 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<sub>1.4</sub>)**

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 <sub>hitung</sub>	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.

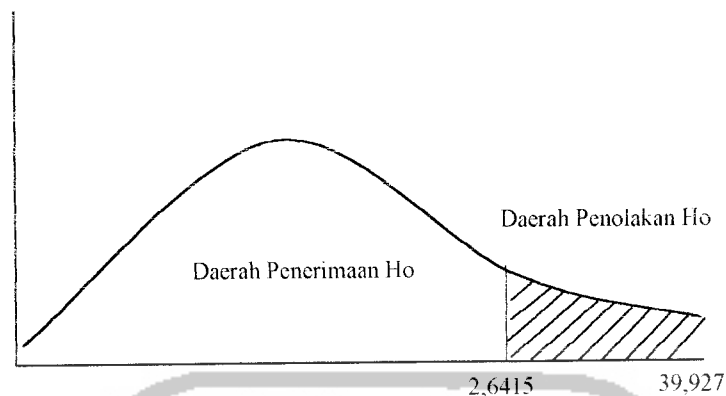
Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi yang terdiri dari variabel Ideologi Perusahaan, Adat dan Kebiasaan, Praktek Kerja Perusahaan dan Hal-hal yang Tampak di Perusahaan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

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).

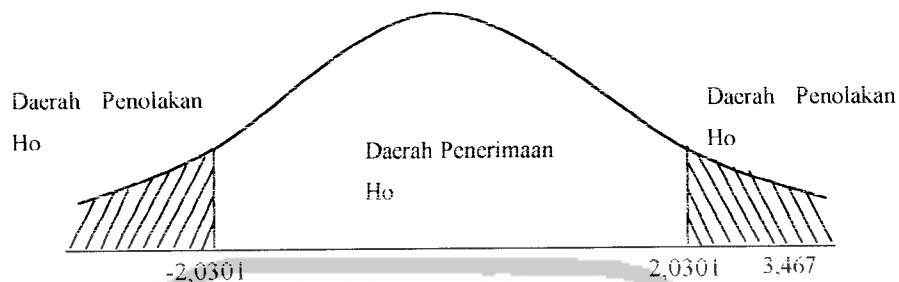
Kriteria pengujian :

- 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

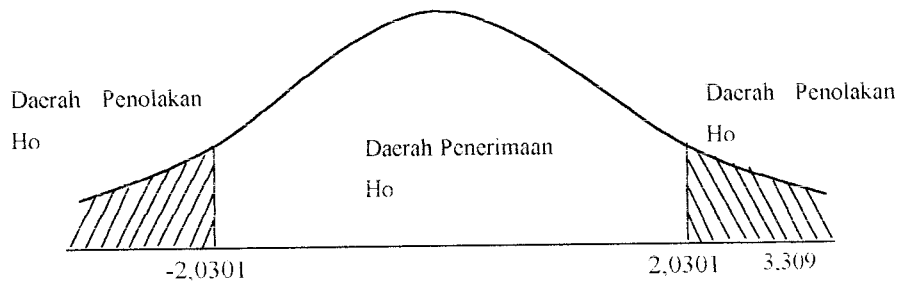
diperjelas lagi dengan Gambar IV.2 sebagai berikut:



**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:

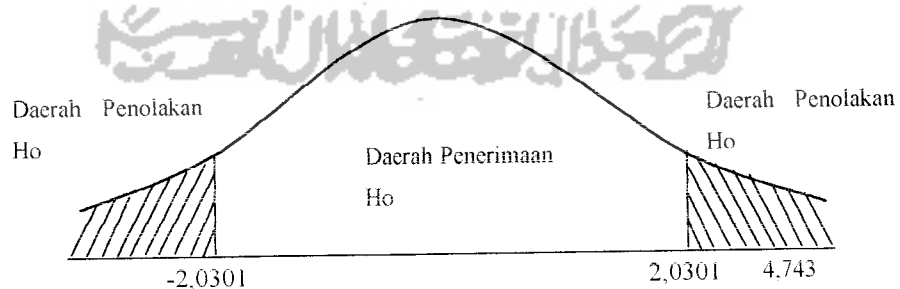


**Gambar IV.3.**

**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 <sup>2</sup>	Keterangan
Ideologi Perusahaan (X <sub>1</sub> )	0.506	0.256	signifikan
Adat dan Kebiasaan (X <sub>2</sub> )	0.488	0.238	signifikan
Praktek Kerja Perusahaan (X <sub>3</sub> )	0.626	0.392	signifikan
Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X <sub>4</sub> )	0.467	0.218	signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2005

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa r<sup>2</sup> untuk variabel Praktek Kerja Perusahaan (X<sub>3</sub>) diperoleh r<sup>2</sup> 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 r<sup>2</sup>=0,256, adat dan kebiasaan r<sup>2</sup>=0,238, praktek kerja perusahaan r<sup>2</sup>=0,392 dan hal-hal yang tampak di perusahaan r<sup>2</sup>=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.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Berdasarkan pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama 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 ( $X_4$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan besarnya pengaruh keempat variabel bebas tersebut terhadap Kinerja Karyawan sebesar 82,0% sedangkan sisanya 18,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
2. Praktek kerja perusahaan mempunyai pengaruh paling besar terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat pada  $r^2$  dari variabel praktek kerja perusahaan yang mempunyai nilai terbesar yaitu 0,392, sedangkan nilai  $r^2$  terbesar kedua ditunjukkan pada variabel ideologi perusahaan ( $X_1$ ) sebesar 0,256, Koefisien determinasi variabel yang lain yaitu Adat Adat dan Kebiasaan ( $X_2$ ) sebesar 0,238 dan Hal-hal yang Tampak di Perusahaan ( $X_4$ ) sebesar 0,218.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sobirin, "Budaya: Sumber kekuatan sekaligus kelemahan organisasi", *Jurnal Siasat Bisnis No.7 Vol.1 Th.2002*.
- Bambang Soepomo dan Nur Indriantoro, "Pengaruh Struktur dan Kultur Organisasional terhadap Keefektifan Anggaran Partisipatif dan Peningkatan Kinerja Manajerial : Studi Empiris pada Industri Manufaktur Indonesia", *Jurnal Kelola No.18 VII 1998*.
- Barry Cushway dan Derek Lodge, *Organisational Behaviors and Design* (terj.), PT.Elex Media Komputindo, Jakarta, 1990.
- Clifford Geertz, *Kebudayaan dan Agama* (terj.), Penerbit Kanisius, Yogyakarta, 1992.
- Denilson, Daniel R, *Corporate Culture and Organization Effectiveness*, John Wil and Son USA, 1990.
- Djamaluddin Ancok, *Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian*, Masri Singorimbun dan Sofian Effendi(edit.), *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Edgar Schein, *Psikologi Organisasi* (terj.), PT.Pustaka Binawan Pressindo, 1983.
- Gary Dessler, *Manajemen Personalia : Teknik dan Konsep Modern*, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Edisi Ketiga, Jakarta, 1992.

- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Edisi Kedua, Yogyakarta, 1997.
- James L.Gibson, *Organisasi Jilid I* (terj.), Penerbit Erlangga, Jakarta, 1996.
- John.P.Kotter and Heskett.J, *Corporate Culture and Performance* (terj.), PT.Prehalindo, Jakarta, 1997.
- J.Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi jilid I*, Edisi Ke enam, Erlangga, Jakarta, 2000.
- John Suprihanto, "*Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*", Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta, 1998.
- Kreitner, *Organizational Behavior*, Second Edition, IRWIN, Boston, 1992.
- Koentjaraningrat, *Pengantar Ilmu Antropologi*, Edisi Baru, Rineka Cipta, Jakarta, 1990.
- Michael Amstrong, *Sari Manajemen SDM* (terj.) PT. Media Elex Komputindo, Jakarta, 1990.
- Musa Asy'arie, *Manusia Pembentuk Kebudayaan dalam Al-Qur'an*, Lembaga Studi Filsafat Islam, 1992.
- R. Haryono Imam, Louis Dumbre : *Alienasi Kultural dalam Pemikiran Karl Marx, dalam Tim Redaksi Driyarkarya ( Peny. ), Diskursus Kemasyarakatan dan Kemanusiaan*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1993.
- Soejono Soekantro, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Edisi Baru Keempat, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1990.

## Lampiran 1: Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak / Ibu karyawan Perusahaan Wood Art Cycle Yogyakarta

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir guna memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Indonesia, penulis bermaksud mengadakan penelitian dalam menyusun Skripsi mengenai “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN” di Yogyakarta.

Berkenaan maksud diatas, maka penulis sangat mengharapkan bantuan partisipasi dari Bapak / Ibu untuk bersedia meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam lembar kuesioner yang terlampir pada halaman berikut ini. Pertanyaan-pertanyaan tersebut dimaksudkan hanya untuk keperluan memperoleh data yang sangat saya perlukan dalam penyusunan karya ilmiah (skripsi) yang sedang saya buat dan data yang saya peroleh tersebut tidak akan dipergunakan untuk keperluan lain.

Akhir kata, atas bantuan dan partisipasi dari Bapak / Ibu sekalian, penulis ucapkan terima kasih.

Penulis

Fajar Setiadi

**LAMPIRAN**  
**DAFTAR PERTANYAAN**

**Identitas Pribadi**

Nama = ( Mohon diisi jika tidak keberatan )

Jenis Kelamin = L/P

Pendidikan = SD/SLTP/SLTA/Diploma/Sarjana

Usia =

Mohon pertanyaan dibawah ini dijawab dengan memberi tanda mark (√) pada satu jawaban yang dianggap paling sesuai.

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

R = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

*Contoh :*

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1 )	Dalam bekerja kami selalu mendapatkan pengawasan dari atasan		√			

## DAFTAR PERTANYAAN

### BUDAYA PERUSAHAAN

#### I. Ideologi Perusahaan

##### 1. Tujuan Perusahaan

- *Mempertahankan Perusahaan*

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1)	Dalam bekerja saya mendapatkan pengawasan dari atasan					
2)	Saya mendapatkan arahan saat bekerja					
3)	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pesanan					

- *Mendapatkan Pelanggan*

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1)	Produk yang kami hasilkan semakin Lama semakin meningkat kualitasnya					
2)	Produk yang kami buat mengikuti perkembangan jaman.					

##### 2. Tatanan Nilai

- *Keagamaan*

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1)	Perusahaan menyediakan tempat ibadah.					
2)	Adanya pengajian rutin bagi karyawan.					

3)	Saya mendapatkan waktu untuk beribadah.					
----	---	--	--	--	--	--

- *Kesopanan*

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1)	Adanya tata tertib yang mengatur perilaku karyawan.					
2)	Perilaku yang baik dari atasan adalah contoh bagi karyawan					
3)	Atasan bersikap ramah terhadap karyawan					

3. Misi

- *Kesejahteraan*

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1)	Saya menerima gaji tepat waktu					
2)	Saya menerima besar gaji sesuai dengan kerja yang telah saya lakukan					
3)	Saya mendapatkan tunjangan dari perusahaan					
4)	Saya mendapatkan bonus bila mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan					



- *Membesarkan perusahaan*

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1 )	Saya yakin bahwa perusahaan mampu bersaing di pasar internasional					
2 )	Dengan menjaga mutu produk perusahaan akan berkembang					
3 )	Pelayanan yang baik terhadap konsumen akan memajukan perusahaan					
4 )	Saya percaya situasi yang baik dan nyaman untuk bekerja akan dapat meningkatkan daya saing perusahaan					

## 4. Sasaran

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1 )	Saya percaya produk yang kami hasilkan telah dibeli oleh konsumen oleh berbagai negara					
2)	Saya yakin pesanan dari berbagai negara akan semakin banyak diwaktu yang akan datang.					
3)	Hasil yang telah dicapai perusahaan satu tahun terakhir menunjukan perusahaan telah memenuhi sasarnya.					

## II. Adat dan Kebiasaan

### 1. Hubungan dengan rekan kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1 )	Bila ada masalah dalam pekerjaan kami selalu mendiskusikannya.					
2 )	Saya mendapatkan suasana yang akrab pada lingkungan kerja					
3 )	Adanya saling keterbukaan antara atasan dan bawahan					
4 )	Kami merasa seperti keluarga antar sesama karyawan.					
5 )	Iklm kerja di perusahaan sangat nyaman untuk melakukan pekerjaan					

### 2. Etika

- *Karyawan dengan karyawan*

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1 )	Adanya sikap hormat menghormati sesama karyawan.					
2 )	Sesama karyawan menjaga privasinya.					
3 )	Kesopanan dijunjung tinggi.					

- *Karyawan dengan atasan*

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1 )	Atasan selalu menggunakan bahasa yang baik ketika berbicara dengan karyawan.					
2 )	Adanya saling menghormati antara atasan dengan bawahan.					
3 )	Karawayan tetap mempunyai privasi dalam bekerja yang tidak dapat diganggu oleh atasan					

## Sikap penerimaan atas kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1 )	Perusahaan memahami kekurangan-kekurangan kami.					
2 )	Keluhan-keluhan dari kami selalu ditanggapi oleh perusahaan.					
3 )	Kami mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri.					
4 )	Baik buruknya pekerjaan kami selalu mendapatkan tanggapan dari perusahaan					
5 )	Kami merasa bangga bekerja di perusahaan ini.					

## 4. Peka terhadap perubahan di dalam lingkungan kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1 )	Perubahan posisi alat kerja mengganggu pekerjaan kami.					
2 )	Kami senang bila mendapatkan peralatan baru.					
3 )	Kami membutuhkan adanya rotasi kerja.					
4 )	Kami sudah cukup puas dengan alat-alat kerja yang sudah ada.					

**Praktek kerja Perusahaan**

Hubungan pimpinan dengan perusahaan

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1 )	Pimpinan dan karyawan sering membicarakan masalah perusahaan.					
2 )	Kami merasa ditemani oleh pimpinan dalam bekerja.					
3 )	Kami memiliki kepercayaan diri untuk mengoreksi pimpinan.					
4 )	Kami mendapatkan kesempatan untuk mengutarakan ide kepada pimpinan.					
5 )	Kami selalu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan-keputusan perusahaan.					

## Sanksi

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1)	Adanya pemotongan gaji bila kami melakukan pelanggaran.					
2)	Dengan adanya sangsi membuat kami lebih giat bekerja.					
3)	Sangsi diperlukan untuk kedisiplinan dalam bekerja.					
4)	Pemecatan adalah jalan terakhir ketika karyawan sudah beberapa kali mendapatkan peringatan.					

## Administrasi

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1)	Kami senang dengan waktu penerimaan gaji yang diterapkan perusahaan saat ini.					
2)	Absensi di perusahaan sudah berjalan baik.					
3)	Kami yakin segala transaksi perusahaan sudah berjalan dengan baik.					
4)	Kami tidak tahu menahu segala transaksi yang ada di perusahaan.					
5)	Kami mengetahui kondisi keuangan perusahaan.					

## Kebijakan

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1 )	Kami mau menerima bila ada kebijakan untuk lembur.					
2 )	Kami siap di berhentikan bila perusahaan dalam keadaan kritis.					
3 )	Setiap kebijakan perusahaan adalah untuk kebaikan perusahaan juga.					

## Hal-hal yang tampak di perusahaan

Hal yang terlihat

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1 )	Peralatan bekerja terawat dengan baik.					
2 )	Lingkungan perusahaan terlihat bersih.					

Hal yang terasa

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1 )	Adanya musik di lingkungan kerja adalah hiburan tersendiri bagi kami.					
2 )	Adanya pepohonan membuat sejuk lingkungan kerja.					

**KINERJA KERJA****Kualitas kerja**

Penguasaan ketrampilan

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1)	Kami melakukan pekerjaan dengan tepat tanpa adanya kesalahan prosedur.					
2)	Kami mengerti dengan apa yang kami kerjakan.					
3)	Kami mampu mandiri dalam bekerja.					

Kecepatan dalam bekerja

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1)	Produk pesanan dapat selesai tepat waktu.					
2)	Kami mempunyai waktu sisa untuk memeriksa hasil pekerjaan kembali.					

Kerapihan hasil pekerjaan

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1)	Sedikit terjadinya kegagalan dalam sebuah produksi satu produk.					
2)	Minimnya masalah dengan pemesan mengenai hasil produk.					

**Kuantitas pekerja**

Karyawan melaksanakan pekerjaan reguler dengan baik

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1 )	Kami bekerja selama enam hari dalam seminggu					
2 )	Karyawan mampu menyelesaikan sebagian produk pesanan dalam sehari.					

**Tugas tambahan**

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1 )	Kegiatan lembur adalah bagian dari rutinitas kerja.					

**Keandalan**

Inisiatif dalam memecahkan persoalan

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1 )	Dalam memecahkan sesuatu masalah pekerjaan kami tidak terlalu tergantung pada pimpinan.					
2 )	Kami diberi keluasaan untuk memperbaiki kesalahan kami sendiri.					

**Kedisiplinan dalam kerja**



No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1)	Kami bekerja dengan sungguh-sungguh walau tidak diawasi.					
2)	Kami bekerja selalu tepat waktu.					
3)	Kami bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan.					

### ***Kerjasama***

Koordinasi antar karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1)	Komunikasi terjalin antar bidang pekerjaan.					
2)	Sesama karyawan saling mengoreksi pekerjaan.					
3)	Mengadakan evaluasi bersama terhadap hasil pekerjaan.					

Lampiran 2: Tabulasi Data Hasil Penelitian 40 Responden

TABULASI DATA HASIL PENELITIAN 40 RESPONDEN

Rsp	Idiologi Perusahaan (X1)																	Sasaran (X1.4)					Rata2				
	Tujan Perusahaan (X1.1)					Tatanan Nilai (X1.2)					Misi (X1.3)							Sasaran (X1.4)									
	X <sub>1.1.1</sub>	X <sub>1.1.2</sub>	X <sub>1.1.3</sub>	X <sub>1.1.4</sub>	X <sub>1.1.5</sub>	Rata2	X <sub>1.2.1</sub>	X <sub>1.2.2</sub>	X <sub>1.2.3</sub>	X <sub>1.2.4</sub>	X <sub>1.2.5</sub>	X <sub>1.2.6</sub>	Rata2	X <sub>1.3.1</sub>	X <sub>1.3.2</sub>	X <sub>1.3.3</sub>	X <sub>1.3.4</sub>	X <sub>1.3.5</sub>	X <sub>1.3.6</sub>	X <sub>1.3.7</sub>	X <sub>1.3.8</sub>	Rata2	X <sub>1.4.1</sub>	X <sub>1.4.2</sub>	X <sub>1.4.3</sub>	Rata2	
1	4	3	4	3	4	3,60	4	4	4	3	5	4	4,00	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3,63	5	4	4	4,33
2	5	3	5	5	4	4,40	4	4	5	4	5	4	4,50	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4,38	4	4	5	4,33
3	3	3	3	2	2	2,60	2	1	3	2	3	2	2,17	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2,25	2	1	3	2,00
4	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	4	4	5	4,67	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,50	3	5	4	4,00
6	4	5	5	4	4	4,40	5	5	4	4	3	4	4,17	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3,38	3	3	4	3,33
7	4	3	3	3	3	3,20	4	3	3	3	3	3	3,00	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2,75	3	3	3	3,00
8	3	3	4	3	4	3,40	3	3	3	3	4	3	3,17	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3,00	3	3	3	3,00
9	3	3	2	3	3	2,80	3	3	3	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00
10	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00
11	3	3	3	4	4	3,00	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4,00
12	4	3	4	4	4	3,80	3	4	4	4	4	4	3,83	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4,13	3	4	4	3,67
13	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	3	4	3,83	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,13	3	3	3	2,33
14	1	2	2	4	3	2,40	4	3	1	3	3	1	2,50	2	2	4	3	4	3	4	3	1	2,75	3	3	3	3,00
15	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3,00	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2,75	3	3	3	3,00
16	4	4	5	5	4	4,40	4	5	4	5	4	4	4,50	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4,50	5	5	4	4,67
17	5	4	3	4	4	4,00	5	4	5	4	4	5	4,50	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4,13	2	3	4	3,00
18	4	5	4	4	5	4,40	4	3	4	4	2	4	3,50	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3,00	4	4	3	3,67
19	3	3	3	3	2	2,80	3	4	3	3	4	3	3,33	3	3	3	2	3	4	5	5	5	4,38	5	5	5	5,00
20	5	4	4	4	5	4,40	4	5	5	4	5	5	4,67	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4,13	4	4	4	4,33
21	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,13	4	4	4	4,33
22	4	4	5	5	4	4,40	4	4	4	5	4	4	4,33	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,13	4	4	4	4,00
23	4	5	5	5	5	4,80	4	5	4	5	4	4	4,17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,13	4	4	4	4,00
24	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,17	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4,00	3	3	3	3,33
25	4	5	3	4	4	4,00	5	3	4	3	3	4	3,83	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3,13	2	3	3	2,67
26	3	3	3	3	3	3,00	3	3	2	3	2	2	2,50	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4,38	5	5	4	4,67
27	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	5	4	4,33	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4,63	5	5	4	4,67
28	4	5	4	4	5	4,40	5	5	4	5	5	4	4,50	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4,50	5	5	4	4,67
29	4	4	5	5	4	4,40	4	5	4	5	5	4	4,50	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4,25	4	4	4	4,00
30	4	4	4	5	4	4,20	4	4	4	4	4	4	4,17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
31	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4,25	5	4	4	4,33
32	4	4	5	4	4	4,20	4	3	4	4	5	4	4,33	5	4	3	5	4	4	4	3	4	3,88	3	3	4	3,33
33	4	4	3	4	4	3,80	4	4	4	4	3	4	3,67	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4,25	4	4	4	4,00
34	4	5	4	4	4	4,20	5	4	4	4	4	4	4,17	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3,63	2	4	4	3,00
35	3	3	4	3	4	3,40	5	4	4	3	2	3	3,33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3,00
36	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
37	3	4	4	4	4	3,40	4	3	3	3	3	3	3,17	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3,38	3	3	3	3,00
38	4	4	4	5	5	4,40	4	4	4	5	4	4	4,17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4,38	4	4	4	4,00
39	4	3	4	4	3	3,60	3	4	4	3	4	4	3,67	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3,50	4	4	4	4,00
40	4	5	4	4	3	4,00	4	4	4	4	4	4	4,17	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4,13	4	4	4	4,00

Adat dan Kebiasaan (X2)

Rsp	Hub. Dengan Rekan Kerja (X2.1)					Etika (X2.2)					Sikap Penerimaan Kerja (X2.3)					Peka Perubahan (X2.4)					Rata2			
	X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.1.4	X2.1.5	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.2.4	X2.2.5	X2.2.6	Rata2	X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3	X2.3.4	X2.3.5	Rata2	X2.4.1	X2.4.2		X2.4.3	X2.4.4	Rata2
	Rata2	X2.1.5	X2.1.4	X2.1.3	X2.1.2	X2.1.1	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.2.4	X2.2.5	X2.2.6	Rata2	X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3	X2.3.4	X2.3.5	Rata2	X2.4.1		X2.4.2	X2.4.3	X2.4.4
1	3	4	4	4	4	3.80	5	4	4	4	5	4.50	4	4	3	4	3	3.60	4	4	4	4	4.00	
2	3	3	3	4	2	3.00	3	3	4	2	4	3.17	4	3	3	3	3	3.20	3	3	3	3	3.00	
3	4	4	5	4	5	4.40	4	5	4	5	4	4.33	5	5	4	4	4	4.40	5	5	4	4	4.50	
4	4	4	5	4	4	4.20	4	5	4	4	5	4.33	4	4	4	4	5	4.20	4	4	4	4	4.00	
5	3	4	4	4	4	3.80	3	4	4	4	3	3.67	5	5	3	5	3	3.80	5	5	3	4	4.25	
6	5	4	4	5	4	4.40	5	4	4	5	4	4.17	5	4	4	4	4	4.20	4	4	4	3	3.75	
7	4	5	5	2	4	4.00	4	5	2	4	4	4.00	5	3	2	2	2	2.40	2	2	3	3	2.50	
8	2	2	3	2	3	2.40	3	3	3	3	2	2.83	3	3	3	3	5	4.80	5	5	5	5	5.00	
9	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.17	4	5	5	3	5	4.40	4	4	5	4	4.25	
10	4	4	5	4	3	4.00	4	4	5	4	3	3.00	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3.00	
11	3	3	3	4	3	3.20	5	5	4	5	4	4.17	4	5	5	5	4	4.60	4	5	5	5	4.75	
12	5	5	4	4	5	4.60	5	4	5	4	5	4.50	4	5	5	5	4	4.60	4	5	5	5	4.75	
13	5	4	4	4	3	3.40	3	4	4	3	3	3.33	3	4	3	3	3	3.20	3	4	3	3	3.25	
14	3	4	4	3	3	3.20	4	2	3	4	4	2.83	3	3	3	4	3	3.20	3	3	3	3	2.75	
15	4	2	3	3	3	3.00	3	2	3	3	3	4.17	3	4	3	5	4	3.80	3	4	3	5	3.75	
16	3	3	3	3	4	4.20	4	5	5	3	4	3.50	2	4	2	4	3	3.00	2	4	2	4	3.00	
17	4	5	5	3	4	3.60	2	3	5	4	5	4.00	3	5	3	5	4	4.00	3	5	3	5	4.00	
18	2	3	5	4	4	4.00	3	4	4	4	5	4.00	3	4	3	4	4	3.40	2	4	3	4	3.25	
19	3	4	4	4	5	4.00	3	4	4	4	4	3.00	2	4	3	4	4	3.40	2	4	4	4	4.00	
20	2	3	2	4	3	2.80	2	3	2	4	3	3.00	3	3	3	2	3	3.00	4	4	4	4	4.25	
21	3	3	3	3	4	3.00	3	3	3	4	4	4.00	3	4	4	4	4	3.80	5	4	4	4	4.25	
22	4	3	3	5	4	4.00	4	4	4	4	4	4.17	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	
23	4	4	3	3	3	3.40	4	4	4	4	4	3.67	3	3	3	3	5	3.40	3	3	3	3	3.00	
24	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	3.20	3	3	3	3	3.00	
25	3	3	3	3	4	3.20	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	4	3.20	3	3	3	3	2.75	
26	3	3	3	3	3	3.00	5	5	5	5	5	5.00	5	4	4	4	4	4.20	5	4	4	4	4.25	
27	4	4	4	5	4	4.40	5	5	4	5	4	4.33	5	5	5	5	4	4.80	4	4	4	4	4.00	
28	4	4	4	4	5	4.20	4	4	4	4	5	4.33	5	5	5	5	4	4.80	4	4	4	4	4.00	
29	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.33	5	3	3	3	5	3.80	5	3	3	3	3.50	
30	3	5	5	5	3	4.20	3	5	5	5	3	4.33	4	4	5	4	4	4.20	4	5	4	4	4.50	
31	4	4	4	4	4	3.80	5	4	4	4	5	4.17	4	4	4	4	5	4.40	5	4	4	4	4.25	
32	4	3	3	3	4	3.60	4	5	4	4	4	5.00	5	4	4	4	4	4.40	5	5	4	4	4.13	
33	4	5	5	5	5	4.80	5	5	5	5	5	4.17	4	4	4	4	3	4.00	3	3	3	3	3.00	
34	5	3	3	3	4	3.80	4	4	4	4	4	4.17	4	4	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3.25	
35	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	3.33	3	4	2	3	3	3.00	4	4	3	3	3.25	
36	3	3	3	4	4	3.20	3	3	3	4	5	3.67	4	4	4	4	5	4.40	4	4	4	4	3.25	
37	2	4	4	4	5	3.40	2	4	4	4	4	4.33	4	4	4	5	5	3.60	4	4	4	4	3.60	
38	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	5	3.83	4	4	2	4	3	5	5	5	5	5	3.25	
39	3	3	3	2	5	3.60	3	3	3	2	5	4.50	5	4	3	3	3	3.60	4	4	4	3	3.25	
40	4	4	3	4	5	4.20	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4.50	5	4	4	3	3.87	



Rsp	Kinerja (Y)										Keandalan (Y1.3)										Kerjasama (Y1.4)					Rata2
	Kualitas Kerja (Y1.1)					Kuantitas Kerja (Y1.2)					Keandalan (Y1.3)					Kerjasama (Y1.4)										
	Y <sub>1.1.1</sub>	Y <sub>1.1.2</sub>	Y <sub>1.1.3</sub>	Y <sub>1.1.4</sub>	Y <sub>1.1.5</sub>	Y <sub>1.1.6</sub>	Y <sub>1.1.7</sub>	Rata2	Y <sub>1.2.1</sub>	Y <sub>1.2.2</sub>	Y <sub>1.2.3</sub>	Y <sub>1.2.4</sub>	Rata2	Y <sub>1.3.1</sub>	Y <sub>1.3.2</sub>	Y <sub>1.3.3</sub>	Y <sub>1.3.4</sub>	Y <sub>1.3.5</sub>	Rata2	Y <sub>1.4.1</sub>	Y <sub>1.4.2</sub>	Y <sub>1.4.3</sub>	Rata2			
1	4	4	4	4	4	4	4.14	4	4	4	5	4.25	4	4	4	4	4	4	5	4.20	5	4	3	4.00		
2	4	4	4	4	4	4	3.71	3	3	2	2	2.50	3	3	3	3	3	3	3	3.00	4	4	4	4.00		
3	4	4	4	4	4	4	4.43	4	3	3	4	3.50	4	4	4	4	4	4	4	4.60	5	5	4	4.67		
4	4	4	4	4	4	4	4.43	4	5	5	4	4.50	4	4	4	4	3	4	4	3.80	4	4	4	4.00		
5	4	4	4	4	4	4	4.14	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	5	4.60	5	5	5	5.00			
6	4	4	4	4	4	4	4.29	3	4	4	4	3.75	4	4	4	4	3	5	4.00	4	4	4	4.00			
7	4	4	4	4	4	4	3.57	4	5	4	4	4.25	4	3	3	4	4	3	3.40	3	3	4	3.33			
8	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	4	3.50	4	4	4	4	5	4	4.00	4	4	4	4.00			
9	3	3	3	3	3	3	3.57	3	2	3	3	2.75	2	4	4	4	5	4	4.00	4	4	3	3.67			
10	4	4	4	4	4	4	4.14	4	5	5	4	4.50	5	4	4	3	4	4	3.00	4	4	4	3.67			
11	4	4	4	4	4	4	3.43	4	3	3	2	3.00	2	3	3	3	3	4	3.00	4	4	4	4.00			
12	3	3	3	3	3	3	3.57	5	4	4	5	4.50	4	4	4	4	4	4	4.60	5	5	4	4.33			
13	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	5	4.80	5	5	3	4.33			
14	2	2	2	2	2	2	2.43	3	3	3	4	2	3.00	5	5	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00			
15	2	2	2	2	2	2	2.29	3	3	3	3	3	3.00	4	4	4	4	4	3.60	4	4	4	4.00			
16	4	4	4	4	4	4	4.14	4	4	4	4	4.43	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00			
17	2	2	2	2	2	2	3.86	3	4	4	4	4	4.25	4	3	3	4	3	4.00	4	4	4	4.00			
18	4	4	4	4	4	4	3.71	5	4	4	4	4	3.75	4	3	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00			
19	3	2	1	2	3	5	2.57	2	4	4	5	4	3.75	4	3	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00			
20	4	4	4	4	4	4	4.29	4	4	4	5	3	4.25	5	3	4	4	4	3.80	4	4	4	4.00			
21	5	5	5	5	5	5	4.14	4	5	4	4	4.25	4	4	4	4	4	4	3.80	4	4	4	4.00			
22	4	5	3	4	4	4	4.57	5	4	5	4	4.75	4	4	4	4	4	4	4.40	4	4	4	4.00			
23	5	5	5	5	5	5	4.43	4	4	4	4	4.43	4	4	4	4	4	4	4.40	4	4	4	4.00			
24	5	5	5	5	5	5	3.14	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	3	3.00	2	3	3	3.00			
25	5	5	5	5	5	5	4.71	5	3	4	3	3.75	4	4	4	4	4	4	4.00	5	5	5	5.00			
26	3	3	3	3	3	3	5	4.71	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.20	5	5	5	5.00			
27	5	5	5	5	5	5	4.71	4	4	4	4	4	4.50	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00			
28	5	5	5	5	5	5	4.71	5	4	4	5	4	4.25	4	4	4	4	4	4.50	4	4	4	4.00			
29	5	5	5	5	5	5	3.86	4	4	4	4	4	4.25	4	4	4	4	4	4.40	4	4	4	4.00			
30	3	4	2	5	4	4	4.00	4	4	4	3	5	4.00	5	4	4	4	4	4.50	4	4	4	4.00			
31	4	4	4	4	4	4	4.14	5	4	4	4	4.25	4	4	4	4	4	4	4.20	3	4	4	4.00			
32	4	4	4	4	4	4	3.86	3	4	4	4	4	4.25	4	4	4	4	4	4.40	4	4	4	4.00			
33	3	3	3	3	3	3	4.29	4	4	4	5	4	4.50	5	4	4	4	4	4.60	4	4	4	4.00			
34	4	4	4	4	4	4	2.86	3	3	3	4	3.50	4	4	4	4	4	4	3.20	4	4	4	4.00			
35	3	3	3	3	3	3	3.29	4	3	4	3	3.50	3	3	3	3	3	3	3.50	5	4	4	4.00			
36	3	3	3	3	3	3	3.43	3	3	3	3	3.25	4	4	4	4	4	4	4.40	5	4	4	4.00			
37	3	2	4	4	4	4	4.14	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4.50	5	5	5	4.33			
38	4	5	3	4	4	4	3.57	4	3	4	3	3.50	2	4	4	4	4	4	4.40	5	4	4	4.00			
39	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.30	4	4	4	4.00			
40	3	3	3	3	3	3	3.71	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.30	4	4	4	4.00			



## Lampiran 4: Analisis Regresi Linear Berganda

## Frequency Table

**Tujuan Perusahaan (X1.1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Ragu-ragu	7	17.5	17.5	20.0
Setuju	16	40.0	40.0	60.0
Sangat Setuju	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**Tatanan Nilai (X1.2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
Ragu-ragu	7	17.5	17.5	25.0
Setuju	19	47.5	47.5	72.5
Sangat Setuju	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**Misi (X1.3)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Ragu-ragu	9	22.5	22.5	25.0
Setuju	17	42.5	42.5	67.5
Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**Sasaran (X1.4)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Ragu-ragu	11	27.5	27.5	32.5
Setuju	14	35.0	35.0	67.5
Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**Idiologi Perusahaan (X1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Ragu-ragu	7	17.5	17.5	22.5
Setuju	18	45.0	45.0	67.5
Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

### Hubungan dengan Rekan Kerja (X2.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Ragu-ragu	11	27.5	27.5	30.0
Setuju	17	42.5	42.5	72.5
Sangat Setuju	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

### Etika (X2.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	12	30.0	30.0	30.0
Setuju	16	40.0	40.0	70.0
Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

### Sikap Penerimaan atas Kerja (X2.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Ragu-ragu	10	25.0	25.0	27.5
Setuju	15	37.5	37.5	65.0
Sangat Setuju	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

### Peka terhadap Perubahan (X2.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Ragu-ragu	15	37.5	37.5	40.0
Setuju	13	32.5	32.5	72.5
Sangat Setuju	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

### Adat dan Kebiasaan (X2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	13	32.5	32.5	32.5
Setuju	16	40.0	40.0	72.5
Sangat Setuju	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	



### Hubungan Pimpinan dengan Karyawan (X3.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Ragu-ragu	6	15.0	15.0	17.5
Setuju	19	47.5	47.5	65.0
Sangat Setuju	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

### Sanksi (X3.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Ragu-ragu	8	20.0	20.0	22.5
Setuju	20	50.0	50.0	72.5
Sangat Setuju	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

### Administrasi (X3.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Ragu-ragu	8	20.0	20.0	22.5
Setuju	19	47.5	47.5	70.0
Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

### Kebijakan (X3.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Ragu-ragu	12	30.0	30.0	30.0
Setuju	14	35.0	35.0	65.0
Sangat Setuju	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

### Praktek Kerja Perusahaan (X3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Ragu-ragu	8	20.0	20.0	22.5
Setuju	21	52.5	52.5	75.0
Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Hal yang Terlibat (X4.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
Ragu-ragu	9	22.5	22.5	30.0
Setuju	19	47.5	47.5	77.5
Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Hal yang Terasa (X4.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Ragu-ragu	8	20.0	20.0	25.0
Setuju	22	55.0	55.0	80.0
Sangat Setuju	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Ragu-ragu	8	20.0	20.0	25.0
Setuju	18	45.0	45.0	70.0
Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Kualitas Kerja (Y1.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
Ragu-ragu	4	10.0	10.0	17.5
Setuju	22	55.0	55.0	72.5
Sangat Setuju	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Kuantitas Kerja (Y1.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Ragu-ragu	6	15.0	15.0	17.5
Setuju	19	47.5	47.5	65.0
Sangat Setuju	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Keandalan (Y1.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	5	12.5	12.5	12.5
Setuju	22	55.0	55.0	67.5
Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Kerjasama (Y1.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	3	7.5	7.5	7.5
Setuju	20	50.0	50.0	57.5
Sangat Setuju	17	42.5	42.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan (Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	7	17.5	17.5	17.5
Setuju	21	52.5	52.5	70.0
Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 5: Uji Validitas dan Reliabilitas

**Uji Reliabilitas Variabel Idiologi Perusahaan (X1)**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

Alpha = .9702

N of Items = 22





## Uji Reliabilitas Variabel Adat dan Kebiasaan (X2)

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

Alpha = .9320



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

## Uji Validitas Variabel Adat dan Kebiasaan (X2)

Correlations

		X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.1.4	X2.1.5	X2.2.1	X2.2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.4.1	X2.4.2	X2.4.3	X2.4.4	TOT. X2
X2.1.1	Pearson Correlation	1.000	.401*	.372*	.210	.428*	.878*	.483*	.472*	.909	.455*	.382	.541*	.636*	.704*	.428*	.448*	.621*	.632*	.614*	.322*	.767*
	Sig. (2-tailed)		.010	.018	.193	.006	.000	.002	.002	.195	.003	.078	.000	.000	.000	.006	.004	.000	.000	.000	.043	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.1.2	Pearson Correlation	.401*	1.000	.674*	.204	.268	.472*	.827*	.605*	.988	.327*	.405*	.600*	.431*	.464*	.443*	.325*	.477*	.387*	.364*	.352*	.694*
	Sig. (2-tailed)	.010		.000	.206	.094	.002	.000	.000	.588	.050	.010	.000	.005	.003	.004	.042	.002	.015	.021	.026	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.1.3	Pearson Correlation	.372*	.674*	1.000	.183	.428*	.438*	.595*	.558*	.076	.303*	.258	.438*	.480*	.525*	.366*	.156	.433*	.390*	.265	.399*	.651*
	Sig. (2-tailed)	.018	.000		.559	.006	.005	.000	.000	.641	.013	.108	.005	.002	.011	.070	.336	.005	.015	.098	.011	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.1.4	Pearson Correlation	.210	.204	.183	1.000	.316*	.344	.766	.168	.847*	.285	.541*	.408*	.112	.281	.194	.382*	.480*	.146	.100	.220	.485*
	Sig. (2-tailed)	.193	.206	.259		.047*	.075	.007	.293	.000	.075	.000	.000	.490	.070	.015	.002	.368	.539	.172	.002	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X2.1.5	Pearson Correlation	.428*	.268	.428*	.316*	1.000	.416*	.438*	.445*	.287*	.884*	.762*	.300*	.371*	.340*	.186*	.375*	.450*	.364*	.316*	.421*	.600*
	Sig. (2-tailed)	.006	.094	.006	.047*		.008	.005	.004	.075	.000	.007	.013	.018	.053	.004	.021	.004	.021	.047	.007	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X2.2.1	Pearson Correlation	.878*	.472*	.438*	.416*	1.000	.484*	.494*	.457*	.157*	.551*	.300	.810*	.658*	.674*	.421*	.353	.581*	.355*	.614*	.333*	.555*
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.003	.005		.000	.001	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.015	.000	.000	.000	.026	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X2.2.2	Pearson Correlation	.483*	.827*	.595*	.558*	.438*	1.000	.370*	.376	.108	.144	.207*	.325*	.328*	.175*	.148*	.003	.009	.017	.040	.000	
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000		.000	.176	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.017	.040	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X2.3	Pearson Correlation	.455*	.327*	.300*	.316*	.416*	.438*	1.000	.370*	.376	.108	.144	.207*	.325*	.328*	.175*	.148*	.003	.009	.017	.040	
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000		.176	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.017	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X2.4	Pearson Correlation	.300	.098	.094	.094	.094	.094	.094	1.000	.300	.300	.300	.300	.300	.300	.300	.300	.300	.300	.300	.300	
	Sig. (2-tailed)	.198	.588	.604	.606	.606	.606	.606		.103	.103	.103	.103	.103	.103	.103	.103	.103	.103	.103	.103	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X2.4.1	Pearson Correlation	.428*	.268	.428*	.316*	.416*	.438*	.445*	.287*	.884*	.762*	.300*	.371*	.340*	.186*	.375*	.450*	.364*	.316*	.421*	.600*	
	Sig. (2-tailed)	.006	.094	.006	.047*	.008	.005	.004	.075	.000	.007	.013	.018	.053	.004	.021	.004	.021	.047	.007		
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40		
X2.4.2	Pearson Correlation	.878*	.472*	.438*	.416*	1.000	.484*	.494*	.457*	.157*	.551*	.300	.810*	.658*	.674*	.421*	.353	.581*	.355*	.614*	.333*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.003	.005		.000	.001	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.015	.000	.000	.000		
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40		
X2.4.3	Pearson Correlation	.483*	.827*	.595*	.558*	.438*	.484*	.494*	.457*	.157*	.551*	.300	.810*	.658*	.674*	.421*	.353	.581*	.355*	.614*	.333*	
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40		
X2.4.4	Pearson Correlation	.300	.098	.094	.094	.094	.094	.094	.094	1.000	.300	.300	.300	.300	.300	.300	.300	.300	.300	.300	.300	
	Sig. (2-tailed)	.198	.588	.604	.606	.606	.606	.606	.606		.103	.103	.103	.103	.103	.103	.103	.103	.103	.103		
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40		
TOT. X2	Pearson Correlation	.767*	.694*	.661*	.485*	.600*	.755*	.744*	.725*	.433*	.686*	.572*	.727*	.691*	.739*	.602*	.594*	.771*	.661*	.654*	.546*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40		

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)  
 \*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

## Uji Reliabilitas Variabel Praktek Kerja Perusahaan (X3)

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

N of Items = 17

Alpha = .9275





## Uji Validitas Variabel Praktek Kerja Perusahaan (X3)

Correlations

		X3.1.1	X3.1.2	X3.1.3	X3.1.4	X3.1.5	X3.2.1	X3.2.2	X3.2.3	X3.2.4	X3.3.1	X3.3.2	X3.3.3	X3.3.4	X3.3.5	X3.4.1	X3.4.2	X3.4.3	TOT. X3
X3.1.1	Pearson Correlation	1.000	.798	.768	.696	.54	.72	.80	.488*	.246	.431*	-.081	.175	-.032	.271	.450*	.218	.370*	.369*
	Sig. (2-tailed)		.226	.295	.588	.348	.056	.069	.091	.125	.065	.620	.280	.843	.091	.004	.177	.019	.019
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.1.2	Pearson Correlation	.798	1.000	.811*	.471*	.633*	.183*	.238	.426*	.553*	.418*	.491*	.627*	.809*	.268	.429*	.537*	.435*	.713*
	Sig. (2-tailed)	.220		.001	.002	.000	.063	.139	.006	.000	.007	.001	.000	.001	.095	.006	.000	.005	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.1.3	Pearson Correlation	.768	.811*	1.000	.365*	.422*	.359*	.413*	.623*	.411*	.899*	.322*	.427*	.323*	.316*	.660*	.352*	.835*	.729*
	Sig. (2-tailed)	.095	.001		.021	.007	.023	.008	.000	.008	.000	.043	.006	.042	.047	.000	.026	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.1.4	Pearson Correlation	.696	.471*	.365*	1.000	.317*	.248	.263	.386*	.190	.945*	.310	.555*	.248	.263	.362*	.207	.572*	.572*
	Sig. (2-tailed)	.555	.002	.021		.046	.000	.123	.104	.044	.000	.052	.000	.122	.101	.022	.199	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.1.5	Pearson Correlation	.54	.633*	.422*	.317*	1.000	.543*	.547*	.458*	.708*	.348*	.311	.936*	.490*	.524*	.458*	.663*	.325*	.769*
	Sig. (2-tailed)	.345	.000	.007	.046		.000	.000	.003	.000	.028	.051	.000	.001	.001	.003	.000	.041	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.2.1	Pearson Correlation	.72	.453*	.359*	.566*	.543*	1.000	.190*	.315*	.424*	.319	.568*	.531*	.945*	.475*	.313*	.400*	.290	.683*
	Sig. (2-tailed)	.659	.003	.023	.000	.000		.001	.049	.006	.045	.000	.000	.000	.002	.049	.011	.069	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.2.2	Pearson Correlation	.248	.183*	.413*	.248	.547*	.190*	1.000	.166*	.876*	.398*	.203	.848*	.406*	.869*	.425*	.558*	.331*	.691*
	Sig. (2-tailed)	.669	.339	.008	.123	.000	.001		.092	.000	.011	.210	.000	.000	.000	.006	.000	.037	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.2.3	Pearson Correlation	.488*	.553*	.623*	.263	.458*	.315*	.468*	1.000	.418*	.564*	.264	.433*	.292	.428*	.922*	.391*	.506*	.713*
	Sig. (2-tailed)	.061	.000	.000	.263	.003	.049	.002		.008	.009	.000	.005	.068	.006	.000	.013	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.2.4	Pearson Correlation	.431*	.418*	.491*	.365*	.317*	.359*	.413*	.623*	.411*	.899*	.322*	.427*	.323*	.316*	.660*	.352*	.835*	.729*
	Sig. (2-tailed)	.075	.091	.008	.021	.046	.000	.000	.008	.008	.000	.043	.006	.042	.047	.000	.026	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.3.1	Pearson Correlation	.431*	.418*	.491*	.365*	.317*	.359*	.413*	.623*	.411*	.899*	.322*	.427*	.323*	.316*	.660*	.352*	.835*	.729*
	Sig. (2-tailed)	.068	.067	.009	.028	.045	.011	.000	.008	.008	.000	.043	.006	.042	.047	.000	.026	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.3.2	Pearson Correlation	.370*	.369*	.429*	.218	.488*	.315*	.468*	1.000	.418*	.564*	.264	.433*	.292	.428*	.922*	.391*	.506*	.713*
	Sig. (2-tailed)	.081	.091	.032*	.045*	.051	.060	.210		.008	.093	.019	.000	.086	.059	.025	.133	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.3.3	Pearson Correlation	.218	.218	.323*	.365*	.422*	.359*	.413*	.623*	.411*	.899*	.322*	.427*	.323*	.316*	.660*	.352*	.835*	.729*
	Sig. (2-tailed)	.175	.627*	.427*	.310	.936*	.334*	.548*	.437*	.813*	.420*	.371*	.628*	.275	.302	.354*	.241	.595*	.595*
	Sig. (2-tailed)	.280	.000	.006	.052	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.007	.049	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.3.4	Pearson Correlation	.218	.218	.323*	.365*	.422*	.359*	.413*	.623*	.411*	.899*	.322*	.427*	.323*	.316*	.660*	.352*	.835*	.729*
	Sig. (2-tailed)	.843	.001	.042	.000	.001	.000	.009	.068	.003	.026	.000	.000	.000	.000	.001	.037	.011	.074
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.3.5	Pearson Correlation	.271	.268	.316*	.248	.524*	.475*	.869*	.428*	.585*	.401	.575	.551*	.488*	1.000	.428*	.449*	.253	.674*
	Sig. (2-tailed)	.091	.095	.047	.122	.001	.002	.003	.006	.000	.010	.086	.009	.001		.006	.004	.116	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.4.1	Pearson Correlation	.450*	.420*	.660*	.263	.458*	.315*	.468*	.425*	.922*	.391*	.506*	.302	.509*	.331*	.428*	1.000	.431*	.547*
	Sig. (2-tailed)	.004	.006	.000	.101	.003	.049	.006	.000	.000	.001	.000	.050	.001	.037	.006		.006	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.4.2	Pearson Correlation	.450*	.420*	.660*	.263	.458*	.315*	.468*	.425*	.922*	.391*	.506*	.302	.509*	.331*	.428*	1.000	.431*	.547*
	Sig. (2-tailed)	.004	.006	.000	.101	.003	.049	.006	.000	.000	.001	.000	.050	.001	.037	.006		.006	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.4.3	Pearson Correlation	.370*	.369*	.429*	.218	.488*	.315*	.468*	.425*	.922*	.391*	.506*	.302	.509*	.331*	.428*	.428*	.449*	.253
	Sig. (2-tailed)	.081	.091	.032*	.045*	.051	.060	.210	.008	.093	.019	.000	.086	.059	.025	.133	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.4.4	Pearson Correlation	.370*	.369*	.429*	.218	.488*	.315*	.468*	.425*	.922*	.391*	.506*	.302	.509*	.331*	.428*	.428*	.449*	.253
	Sig. (2-tailed)	.081	.091	.032*	.045*	.051	.060	.210	.008	.093	.019	.000	.086	.059	.025	.133	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.4.5	Pearson Correlation	.370*	.369*	.429*	.218	.488*	.315*	.468*	.425*	.922*	.391*	.506*	.302	.509*	.331*	.428*	.428*	.449*	.253
	Sig. (2-tailed)	.081	.091	.032*	.045*	.051	.060	.210	.008	.093	.019	.000	.086	.059	.025	.133	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOT. X3	Pearson Correlation	.369*	.713*	.729*	.572*	.769*	.683*	.690*	.713*	.722*	.689*	.595*	.811*	.689*	.674*	.739*	.715*	.638*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)  
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

## Uji Validitas Variabel Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X4)

### Correlations

		X4.1.1	X4.1.2	X4.2.1	X4.2.2	TOT X4
X4.1.1	Pearson Correlation	1,000	,573*	,577*	,406*	,833*
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,009	,000
	N	40	40	40	40	40
X4.1.2	Pearson Correlation	,573*	1,000	,465*	,378*	,799*
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,003	,016	,000
	N	40	40	40	40	40
X4.2.1	Pearson Correlation	,577*	,465*	1,000	,323*	,771*
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	.	,042	,000
	N	40	40	40	40	40
X4.2.2	Pearson Correlation	,406*	,378*	,323*	1,000	,670*
	Sig. (2-tailed)	,009	,016	,042	.	,000
	N	40	40	40	40	40
TOT_X4	Pearson Correlation	,833*	,799*	,771*	,670*	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.
	N	40	40	40	40	40

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

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

## Uji Reliabilitas Variabel Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X4)

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0 N of Items = 4

Alpha = .7701

# Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

	Y111	Y112	Y113	Y114	Y115	Y116	Y117	Y121	Y122	Y123	Y124	Y131	Y132	Y133	Y134	Y135	Y141	Y142	Y143	TOT Y
Y111 Pearson Correlation	1.000	.755*	.657*	.386*	.356*	.209	.704	.603	.387*	.040	.218	-.028	.299	.039	.268	.182	.123	.335*	.294	.651*
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.014	.024	.195	.065	.003	.014	.806	.177	.866	.061	.907	.093	.262	.449	.035	.065	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y112 Pearson Correlation		1.000	.849**	.437*	.353*	.221	.307*	.238	.385*	.009	.301	.160	.189	.070	.322*	.191	.302	.275	.397*	.687*
Sig. (2-tailed)			.000	.005	.025	.170	.041	.000	.026	.955	.059	.533	.342	.666	.043	.238	.058	.086	.011	.000
N			40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y113 Pearson Correlation			1.000	.357*	.456*	.170	.303*	.199	.164	.067	.176	-.026	.346*	.141	.384	.365	.556	.394	.039	.037
Sig. (2-tailed)				.011	.007	.163	.037	.086	.133	.664	.130	.876	.029	.384	.365	.556	.394	.039	.037	.000
N				40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y114 Pearson Correlation				1.000	.871**	.116	.303*	.391*	.111	.333	.264	.036	.031	.331	.183	.751	.569	.207	.159	.000
Sig. (2-tailed)					.000	.412	.096	.047	.154	.311	.837	.947	.153	.751	.569	.207	.159	.000	.000	.000
N					40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y115 Pearson Correlation					1.000	.319	.311	.453*	.384	.475*	.969	.260	.309	.619*	.381	.303	.227	.298	.341*	.714*
Sig. (2-tailed)						.024	.053	.007	.003	.019	.008	.107	.000	.079	.057	.166	.061	.031	.000	
N						40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y116 Pearson Correlation						1.000	.001	.243	.591*	.295	.825*	.530*	.028	.257	.189	.180	.128	.113	.041	.504*
Sig. (2-tailed)							.995	.131	.000	.065	.000	.603	.864	.110	.319	.265	.431	.488	.804	
N							40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y117 Pearson Correlation							1.000	.354*	.026	-.067	.058	.138	.034	.081	.052	.063	.089	.253	.952*	.466*
Sig. (2-tailed)								.025	.872	.682	.724	.396	.835	.620	.750	.700	.584	.115	.000	
N								40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y121 Pearson Correlation								1.000	.389*	.158	.357*	.101	.207	.279	.262	.252	.366*	.202	.354*	.681*
Sig. (2-tailed)									.016	.530	.024	.537	.205	.082	.102	.117	.020	.211	.025	
N									40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y122 Pearson Correlation									1.000	.398*	.080*	.638*	.112	.390*	.103	.280	.124	.043	.026	.607*
Sig. (2-tailed)										.011	.000	.000	.490	.043	.527	.080	.445	.792	.872	
N										40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y123 Pearson Correlation										1.000	.208	.401*	.080	.409*	.275	.317*	.276	.095	-.018	.394*
Sig. (2-tailed)											.198	.010	.674	.009	.086	.046	.085	.560	.911	
N											40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y124 Pearson Correlation											1.000	.000	.000	.635*	.008	.365	.149	.433	.762	.544
Sig. (2-tailed)												.000	.000	.018	.008	.149	.433	.762	.544	
N												40	40	40	40	40	40	40	40	
Y131 Pearson Correlation												1.000	.550*	.536	.361*	.206	.163	.226	.025	.096
Sig. (2-tailed)													.000	.000	.037	.115*	.147	.233	.128	
N													40	40	40	40	40	40	40	
Y132 Pearson Correlation													1.000	.550*	.536	.361*	.206	.163	.226	.025
Sig. (2-tailed)														.000	.000	.037	.115*	.147	.233	
N														40	40	40	40	40	40	
Y133 Pearson Correlation														1.000	.653	.391	.314	.160	.878	.555
Sig. (2-tailed)															.000	.001	.001	.001	.000	
N															40	40	40	40	40	
Y134 Pearson Correlation															1.000	.506*	.500*	.464*	.103	
Sig. (2-tailed)																.001	.001	.003	.529	
N																40	40	40	40	
Y135 Pearson Correlation																1.000	.660*	.440*	.063	
Sig. (2-tailed)																	.000	.004	.700	
N																	40	40	40	
Y141 Pearson Correlation																	1.000	.504*	.142	
Sig. (2-tailed)																		.001	.381	
N																		40	40	
Y142 Pearson Correlation																		1.000	.551*	
Sig. (2-tailed)																			.000	
N																			40	
Y143 Pearson Correlation																			1.000	.488*
Sig. (2-tailed)																				.001
N																				40
TOT Y Pearson Correlation																				1.000
Sig. (2-tailed)																				
N																				40

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

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

## Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

N of Items = 19

Alpha = .8586



## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan (Y)	3.9055	.4176	40
Idiologi Perusahaan (X1)	3.8605	.6335	40
Adat dan Kebiasaan (X2)	3.7880	.5614	40
Praktek Kerja Perusahaan (X3)	3.8120	.5609	40
Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X4)	3.7438	.6291	40

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X4), Praktek Kerja Perusahaan (X3), Adat dan Kebiasaan (X2), Idiologi Perusahaan (X1)		Enter

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 <sup>a</sup>	.820	.800	.1869

- a. Predictors: (Constant), Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X4), Praktek Kerja Perusahaan (X3), Adat dan Kebiasaan (X2), Idiologi Perusahaan (X1)

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.580	4	1.395	39.927	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1.223	35	3.494E-02		
	Total	6.803	39			

- a. Predictors: (Constant), Hal-hal yang Tampak di Perusahaan (X4), Praktek Kerja Perusahaan (X3), Adat dan Kebiasaan (X2), Idiologi Perusahaan (X1)  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.584	.271		2.153	.038			
	Idiologi Perusahaan (X1)	.200	.058	.304	3.467	.001	.663	.506	.248
	Adat dan Kebiasaan (X2)	.199	.060	.267	3.309	.002	.593	.488	.237
	Praktek Kerja Perusahaan (X3)	.270	.059	.375	4.743	.000	.663	.626	.340
	Hal-hal yang Lampak di Perusahaan (X4)	.195	.062	.294	3.124	.004	.720	.467	.224

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



TABEL F PADA α 5%

DF	1	2	3	4	5	DF	1	2	3	4	5
1	161.4462	199.4995	215.7067	224.5833	230.1604	66	3.9863	3.1359	2.7437	2.5108	2.3538
2	18.5128	19.0000	19.1642	19.2467	19.2963	67	3.9840	3.1338	2.7416	2.5087	2.3517
3	10.1280	9.5521	9.2766	9.1172	9.0134	68	3.9819	3.1317	2.7395	2.5066	2.3496
4	7.7086	6.9443	6.5914	6.3882	6.2561	69	3.9798	3.1296	2.7375	2.5046	2.3475
5	6.6079	5.7861	5.4094	5.1922	5.0503	70	3.9778	3.1277	2.7355	2.5027	2.3456
6	5.9874	5.1432	4.7571	4.5337	4.3874	71	3.9758	3.1258	2.7336	2.5008	2.3437
7	5.5915	4.7374	4.3468	4.1203	3.9715	72	3.9739	3.1239	2.7318	2.4989	2.3418
8	5.3176	4.4590	4.0662	3.8379	3.6875	73	3.9720	3.1221	2.7300	2.4971	2.3400
9	5.1174	4.2565	3.8625	3.6331	3.4817	74	3.9702	3.1203	2.7283	2.4954	2.3383
10	4.9646	4.1028	3.7083	3.4780	3.3258	75	3.9685	3.1186	2.7266	2.4937	2.3366
11	4.8443	3.9823	3.5874	3.3567	3.2039	76	3.9668	3.1170	2.7249	2.4921	2.3349
12	4.7472	3.8853	3.4903	3.2592	3.1059	77	3.9651	3.1154	2.7233	2.4904	2.3333
13	4.6672	3.8056	3.4105	3.1791	3.0254	78	3.9635	3.1138	2.7218	2.4889	2.3317
14	4.6001	3.7389	3.3439	3.1122	2.9582	79	3.9619	3.1123	2.7203	2.4874	2.3302
15	4.5431	3.6823	3.2874	3.0556	2.9013	80	3.9604	3.1108	2.7188	2.4859	2.3287
16	4.4940	3.6337	3.2389	3.0069	2.8524	81	3.9589	3.1093	2.7173	2.4844	2.3273
17	4.4513	3.5915	3.1968	2.9647	2.8100	82	3.9574	3.1079	2.7159	2.4830	2.3259
18	4.4139	3.5546	3.1599	2.9277	2.7729	83	3.9560	3.1065	2.7146	2.4817	2.3245
19	4.3808	3.5219	3.1274	2.8951	2.7401	84	3.9546	3.1052	2.7132	2.4803	2.3231
20	4.3513	3.4928	3.0984	2.8661	2.7109	85	3.9532	3.1038	2.7119	2.4790	2.3218
21	4.3248	3.4668	3.0725	2.8401	2.6848	86	3.9519	3.1026	2.7106	2.4777	2.3205
22	4.3009	3.4434	3.0491	2.8167	2.6613	87	3.9506	3.1013	2.7094	2.4765	2.3193
23	4.2793	3.4221	3.0280	2.7955	2.6400	88	3.9493	3.1001	2.7082	2.4753	2.3181
24	4.2597	3.4028	3.0088	2.7763	2.6207	89	3.9481	3.0989	2.7070	2.4741	2.3169
25	4.2417	3.3852	2.9912	2.7587	2.6030	90	3.9469	3.0977	2.7058	2.4729	2.3157
26	4.2252	3.3690	2.9752	2.7426	2.5868	91	3.9457	3.0966	2.7047	2.4718	2.3146
27	4.2100	3.3541	2.9603	2.7278	2.5719	92	3.9445	3.0954	2.7036	2.4707	2.3134
28	4.1960	3.3404	2.9467	2.7141	2.5581	93	3.9434	3.0943	2.7025	2.4696	2.3123
29	4.1830	3.3277	2.9340	2.7014	2.5454	94	3.9423	3.0933	2.7014	2.4685	2.3113
30	4.1709	3.3158	2.9223	2.6896	2.5336	95	3.9412	3.0922	2.7004	2.4675	2.3102
31	4.1596	3.3048	2.9113	2.6787	2.5225	96	3.9402	3.0912	2.6994	2.4665	2.3092
32	4.1491	3.2945	2.9011	2.6684	2.5123	97	3.9391	3.0902	2.6984	2.4655	2.3082
33	4.1393	3.2849	2.8916	2.6589	2.5026	98	3.9381	3.0892	2.6974	2.4645	2.3072
34	4.1300	3.2759	2.8826	2.6499	2.4936	99	3.9371	3.0882	2.6965	2.4636	2.3063
35	4.1213	3.2674	2.8742	2.6415	2.4851	100	3.9362	3.0873	2.6955	2.4626	2.3053
36	4.1132	3.2594	2.8663	2.6335	2.4772	101	3.9352	3.0864	2.6946	2.4617	2.3044
37	4.1055	3.2519	2.8588	2.6261	2.4696	102	3.9342	3.0855	2.6937	2.4608	2.3035
38	4.0982	3.2448	2.8517	2.6190	2.4625	103	3.9333	3.0846	2.6928	2.4599	2.3026
39	4.0913	3.2381	2.8451	2.6123	2.4558	104	3.9324	3.0837	2.6920	2.4591	2.3017
40	4.0847	3.2317	2.8387	2.6060	2.4495	105	3.9315	3.0828	2.6911	2.4582	2.3009
41	4.0785	3.2257	2.8327	2.6000	2.4434	106	3.9307	3.0820	2.6903	2.4574	2.3001
42	4.0727	3.2199	2.8271	2.5943	2.4377	107	3.9298	3.0812	2.6895	2.4566	2.2992
43	4.0670	3.2145	2.8216	2.5888	2.4322	108	3.9290	3.0804	2.6887	2.4558	2.2984
44	4.0617	3.2093	2.8165	2.5837	2.4270	109	3.9282	3.0796	2.6879	2.4550	2.2976
45	4.0566	3.2043	2.8115	2.5787	2.4221	110	3.9274	3.0788	2.6871	2.4542	2.2969
46	4.0517	3.1996	2.8068	2.5740	2.4174	111	3.9266	3.0781	2.6864	2.4535	2.2961
47	4.0471	3.1951	2.8024	2.5695	2.4128	112	3.9258	3.0773	2.6856	2.4527	2.2954
48	4.0426	3.1907	2.7981	2.5652	2.4085	113	3.9251	3.0766	2.6849	2.4520	2.2946
49	4.0384	3.1866	2.7940	2.5611	2.4044	114	3.9243	3.0759	2.6842	2.4513	2.2939
50	4.0343	3.1826	2.7900	2.5572	2.4004	115	3.9236	3.0751	2.6835	2.4506	2.2932
51	4.0304	3.1788	2.7862	2.5534	2.3966	116	3.9229	3.0744	2.6828	2.4499	2.2925
52	4.0266	3.1751	2.7826	2.5498	2.3930	117	3.9222	3.0738	2.6821	2.4492	2.2918
53	4.0230	3.1716	2.7791	2.5463	2.3894	118	3.9215	3.0731	2.6815	2.4485	2.2912
54	4.0195	3.1682	2.7758	2.5429	2.3861	119	3.9208	3.0724	2.6808	2.4479	2.2905
55	4.0162	3.1650	2.7725	2.5397	2.3828	120	3.9201	3.0718	2.6802	2.4472	2.2899
56	4.0130	3.1619	2.7694	2.5366	2.3797	121	3.9195	3.0711	2.6795	2.4466	2.2892
57	4.0099	3.1588	2.7664	2.5336	2.3767	122	3.9188	3.0705	2.6789	2.4460	2.2886
58	4.0069	3.1559	2.7636	2.5307	2.3738	123	3.9182	3.0699	2.6783	2.4454	2.2880
59	4.0040	3.1531	2.7608	2.5279	2.3710	124	3.9175	3.0693	2.6777	2.4448	2.2874
60	4.0012	3.1504	2.7581	2.5252	2.3683	125	3.9169	3.0687	2.6771	2.4442	2.2868
61	3.9985	3.1478	2.7555	2.5226	2.3657	126	3.9163	3.0681	2.6765	2.4436	2.2862
62	3.9959	3.1453	2.7530	2.5201	2.3631	127	3.9157	3.0675	2.6760	2.4430	2.2856
63	3.9934	3.1428	2.7505	2.5177	2.3607	128	3.9151	3.0670	2.6754	2.4425	2.2850
64	3.9909	3.1404	2.7482	2.5153	2.3583	129	3.9146	3.0664	2.6748	2.4419	2.2845
65	3.9886	3.1381	2.7459	2.5130	2.3560	130	3.9140	3.0658	2.6743	2.4414	2.2839

Tabel Distribusi t

DF	α					DF	α				
	0.005	0.01	0.025	0.05	0.1		0.005	0.01	0.025	0.05	0.1
1	63.6559	25.4519	12.7062	6.3137	3.0777	66	2.6524	2.2937	1.9966	1.6683	1.2945
2	9.9250	6.2054	4.3027	2.9200	1.8856	67	2.6512	2.2929	1.9960	1.6679	1.2943
3	5.8408	4.1765	3.1824	2.3534	1.6377	68	2.6501	2.2921	1.9955	1.6676	1.2941
4	4.6041	3.4954	2.7765	2.1318	1.5332	69	2.6490	2.2914	1.9949	1.6672	1.2939
5	4.0321	3.1634	2.5706	2.0150	1.4759	70	2.6479	2.2906	1.9944	1.6669	1.2938
6	3.7074	2.9687	2.4469	1.9432	1.4398	71	2.6469	2.2899	1.9939	1.6666	1.2936
7	3.4995	2.8412	2.3646	1.8946	1.4149	72	2.6458	2.2892	1.9935	1.6663	1.2934
8	3.3554	2.7515	2.3060	1.8595	1.3968	73	2.6449	2.2886	1.9930	1.6660	1.2933
9	3.2498	2.6850	2.2622	1.8331	1.3830	74	2.6439	2.2879	1.9925	1.6657	1.2931
10	3.1693	2.6338	2.2281	1.8125	1.3722	75	2.6430	2.2873	1.9921	1.6654	1.2929
11	3.1058	2.5931	2.2010	1.7959	1.3634	76	2.6421	2.2867	1.9917	1.6652	1.2928
12	3.0545	2.5600	2.1788	1.7823	1.3562	77	2.6412	2.2861	1.9913	1.6649	1.2926
13	3.0123	2.5326	2.1604	1.7709	1.3502	78	2.6403	2.2855	1.9908	1.6646	1.2925
14	2.9768	2.5096	2.1448	1.7613	1.3450	79	2.6395	2.2849	1.9905	1.6644	1.2924
15	2.9467	2.4899	2.1315	1.7531	1.3406	80	2.6387	2.2844	1.9901	1.6641	1.2922
16	2.9208	2.4729	2.1199	1.7459	1.3368	81	2.6379	2.2838	1.9897	1.6639	1.2921
17	2.8982	2.4581	2.1098	1.7396	1.3334	82	2.6371	2.2833	1.9893	1.6636	1.2920
18	2.8784	2.4450	2.1009	1.7341	1.3304	83	2.6364	2.2828	1.9890	1.6634	1.2918
19	2.8609	2.4334	2.0930	1.7291	1.3277	84	2.6356	2.2823	1.9886	1.6632	1.2917
20	2.8453	2.4231	2.0860	1.7247	1.3253	85	2.6349	2.2818	1.9883	1.6630	1.2916
21	2.8314	2.4138	2.0796	1.7207	1.3232	86	2.6342	2.2813	1.9879	1.6628	1.2915
22	2.8188	2.4055	2.0739	1.7171	1.3212	87	2.6335	2.2809	1.9876	1.6626	1.2914
23	2.8073	2.3979	2.0687	1.7139	1.3195	88	2.6329	2.2804	1.9873	1.6624	1.2912
24	2.7970	2.3910	2.0639	1.7109	1.3178	89	2.6322	2.2800	1.9870	1.6622	1.2911
25	2.7874	2.3846	2.0595	1.7081	1.3163	90	2.6316	2.2795	1.9867	1.6620	1.2910
26	2.7787	2.3788	2.0555	1.7056	1.3150	91	2.6309	2.2791	1.9864	1.6618	1.2909
27	2.7707	2.3734	2.0518	1.7033	1.3137	92	2.6303	2.2787	1.9861	1.6616	1.2908
28	2.7633	2.3685	2.0484	1.7011	1.3125	93	2.6297	2.2783	1.9858	1.6614	1.2907
29	2.7564	2.3638	2.0452	1.6991	1.3114	94	2.6291	2.2779	1.9855	1.6612	1.2906
30	2.7500	2.3596	2.0423	1.6973	1.3104	95	2.6286	2.2775	1.9852	1.6611	1.2905
31	2.7440	2.3556	2.0395	1.6955	1.3095	96	2.6280	2.2771	1.9850	1.6609	1.2904
32	2.7385	2.3518	2.0369	1.6939	1.3086	97	2.6275	2.2767	1.9847	1.6607	1.2903
33	2.7333	2.3483	2.0345	1.6924	1.3077	98	2.6269	2.2764	1.9845	1.6606	1.2903
34	2.7284	2.3451	2.0322	1.6909	1.3070	99	2.6264	2.2760	1.9842	1.6604	1.2902
35	2.7238	2.3420	2.0301	1.6896	1.3062	100	2.6259	2.2757	1.9840	1.6602	1.2901
36	2.7195	2.3391	2.0281	1.6883	1.3055	101	2.6254	2.2753	1.9837	1.6601	1.2900
37	2.7154	2.3363	2.0262	1.6871	1.3049	102	2.6249	2.2750	1.9835	1.6599	1.2899
38	2.7116	2.3337	2.0244	1.6860	1.3042	103	2.6244	2.2746	1.9833	1.6598	1.2898
39	2.7079	2.3313	2.0227	1.6849	1.3036	104	2.6239	2.2743	1.9830	1.6596	1.2897
40	2.7045	2.3289	2.0211	1.6839	1.3031	105	2.6235	2.2740	1.9828	1.6595	1.2897
41	2.7012	2.3267	2.0195	1.6829	1.3025	106	2.6230	2.2737	1.9826	1.6594	1.2896
42	2.6981	2.3246	2.0181	1.6820	1.3020	107	2.6226	2.2734	1.9824	1.6592	1.2895
43	2.6951	2.3226	2.0167	1.6811	1.3016	108	2.6221	2.2731	1.9822	1.6591	1.2894
44	2.6923	2.3207	2.0154	1.6802	1.3011	109	2.6217	2.2728	1.9820	1.6590	1.2894
45	2.6896	2.3189	2.0141	1.6794	1.3007	110	2.6213	2.2725	1.9818	1.6588	1.2893
46	2.6870	2.3172	2.0129	1.6787	1.3002	111	2.6209	2.2722	1.9816	1.6587	1.2892
47	2.6846	2.3155	2.0117	1.6779	1.2998	112	2.6204	2.2719	1.9814	1.6586	1.2892
48	2.6822	2.3139	2.0106	1.6772	1.2994	113	2.6200	2.2717	1.9812	1.6584	1.2891
49	2.6800	2.3124	2.0096	1.6766	1.2991	114	2.6196	2.2714	1.9810	1.6583	1.2890
50	2.6778	2.3109	2.0086	1.6759	1.2987	115	2.6193	2.2711	1.9808	1.6582	1.2890
51	2.6757	2.3095	2.0076	1.6753	1.2984	116	2.6189	2.2709	1.9806	1.6581	1.2889
52	2.6737	2.3082	2.0066	1.6747	1.2980	117	2.6185	2.2706	1.9804	1.6580	1.2888
53	2.6718	2.3069	2.0057	1.6741	1.2977	118	2.6181	2.2704	1.9803	1.6579	1.2888
54	2.6700	2.3056	2.0049	1.6736	1.2974	119	2.6178	2.2701	1.9801	1.6578	1.2887
55	2.6682	2.3044	2.0040	1.6730	1.2971	120	2.6174	2.2699	1.9799	1.6576	1.2886
56	2.6665	2.3033	2.0032	1.6725	1.2969	121	2.6171	2.2696	1.9798	1.6575	1.2886
57	2.6649	2.3022	2.0025	1.6720	1.2966	122	2.6167	2.2694	1.9796	1.6574	1.2885
58	2.6633	2.3011	2.0017	1.6716	1.2963	123	2.6164	2.2692	1.9794	1.6573	1.2885
59	2.6618	2.3000	2.0010	1.6711	1.2961	124	2.6161	2.2689	1.9793	1.6572	1.2884
60	2.6603	2.2990	2.0003	1.6706	1.2958	125	2.6157	2.2687	1.9791	1.6571	1.2884
61	2.6589	2.2981	1.9996	1.6702	1.2956	126	2.6154	2.2685	1.9790	1.6570	1.2883
62	2.6575	2.2971	1.9990	1.6698	1.2954	127	2.6151	2.2683	1.9788	1.6569	1.2883
63	2.6561	2.2962	1.9983	1.6694	1.2951	128	2.6148	2.2681	1.9787	1.6568	1.2882
64	2.6549	2.2954	1.9977	1.6690	1.2949	129	2.6145	2.2679	1.9785	1.6568	1.2881
65	2.6536	2.2945	1.9971	1.6686	1.2947	130	2.6142	2.2677	1.9784	1.6567	1.2881



## PEARSON PRODUCT MOMENT CORRELATIONS TABLE

$\alpha$  5 %

N	2-tailed	1-tailed	N	2-tailed	1-tailed	N	2-tailed	1-tailed
3	0.99692	0.98769	53	0.27040	0.22824	131	0.17159	0.14433
4	0.95000	0.90000	54	0.26787	0.22607	132	0.17094	0.14377
5	0.87834	0.80538	55	0.26540	0.22397	133	0.17029	0.14323
6	0.81140	0.72930	56	0.26301	0.22193	134	0.16965	0.14269
7	0.75449	0.66944	57	0.26068	0.21994	135	0.16902	0.14215
8	0.70673	0.62149	58	0.25841	0.21800	136	0.16840	0.14163
9	0.66638	0.58221	59	0.25619	0.21611	137	0.16778	0.14110
10	0.63190	0.54936	60	0.25404	0.21427	138	0.16717	0.14059
11	0.60207	0.52140	61	0.25193	0.21248	139	0.16656	0.14008
12	0.57598	0.49726	62	0.24988	0.21073	140	0.16596	0.13957
13	0.55294	0.47616	63	0.24788	0.20902	141	0.16537	0.13907
14	0.53241	0.45750	64	0.24592	0.20736	142	0.16479	0.13858
15	0.51398	0.44086	65	0.24401	0.20573	143	0.16421	0.13809
16	0.49731	0.42590	66	0.24214	0.20414	144	0.16363	0.13761
17	0.48215	0.41236	67	0.24032	0.20259	145	0.16307	0.13713
18	0.46828	0.40003	68	0.23853	0.20107	146	0.16251	0.13665
19	0.45553	0.38873	69	0.23679	0.19959	147	0.16195	0.13618
20	0.44376	0.37834	70	0.23508	0.19814	148	0.16140	0.13572
21	0.43286	0.36874	71	0.23341	0.19671	149	0.16086	0.13526
22	0.42271	0.35983	72	0.23178	0.19532	150	0.16032	0.13480
23	0.41325	0.35153	73	0.23017	0.19396	151	0.15978	0.13435
24	0.40439	0.34378	74	0.22861	0.19263	152	0.15926	0.13391
25	0.39607	0.33652	75	0.22707	0.19132	153	0.15873	0.13347
26	0.38824	0.32970	76	0.22556	0.19004	154	0.15821	0.13303
27	0.38086	0.32328	77	0.22408	0.18879	155	0.15770	0.13260
28	0.37389	0.31722	78	0.22263	0.18756	156	0.15719	0.13217
29	0.36728	0.31149	79	0.22121	0.18635	157	0.15669	0.13174
30	0.36101	0.30606	80	0.21982	0.18517	158	0.15619	0.13132
31	0.35505	0.30090	81	0.21845	0.18401	159	0.15570	0.13091
32	0.34937	0.29599	82	0.21711	0.18287	160	0.15521	0.13049
33	0.34396	0.29132	83	0.21579	0.18175	161	0.15473	0.13009
34	0.33879	0.28686	84	0.21449	0.18065	162	0.15425	0.12968
35	0.33384	0.28259	85	0.21322	0.17957	163	0.15377	0.12928
36	0.32911	0.27852	86	0.21197	0.17851	164	0.15330	0.12888
37	0.32457	0.27461	87	0.21074	0.17747	165	0.15283	0.12849
38	0.32022	0.27086	88	0.20954	0.17644	166	0.15237	0.12810
39	0.31603	0.26727	89	0.20835	0.17544	167	0.15191	0.12771
40	0.31201	0.26381	90	0.20718	0.17445	168	0.15146	0.12733
41	0.30813	0.26048	91	0.20604	0.17348	169	0.15101	0.12695
42	0.30440	0.25728	92	0.20491	0.17252	170	0.15056	0.12657
43	0.30079	0.25419	93	0.20380	0.17158	171	0.15012	0.12620
44	0.29732	0.25121	94	0.20271	0.17065	172	0.14968	0.12583
45	0.29396	0.24833	95	0.20163	0.16974	173	0.14925	0.12546
46	0.29071	0.24555	96	0.20058	0.16885	174	0.14882	0.12510
47	0.28756	0.24286	97	0.19953	0.16797	175	0.14839	0.12474
48	0.28452	0.24026	98	0.19851	0.16710	176	0.14797	0.12438
49	0.28157	0.23773	99	0.19750	0.16624	177	0.14755	0.12403
50	0.27871	0.23529	100	0.19650	0.16540	178	0.14713	0.12368
51	0.27594	0.23292	101	0.19552	0.16457	179	0.14672	0.12333
52	0.27324	0.23062	102	0.19456	0.16375	180	0.14637	0.12292

Nomor :  
Lampiran :  
Perihal : Izin Penelitian

Kepada:

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia  
Di  
Yogyakarta

Menunjuk surat saudara Nomor : 1220/DEK/10/Bag.Um/XII/2003 tanggal 16 Desember 2003, perihal izin penelitian pada perusahaan Woodcycleart atas nama 1 (satu) orang mahasiswa Universitas Islam Indonesia Yogyakarta sebagai berikut

Nama Mahasiswa : Fajar Setiadi  
No. Mahasiswa : 97 311 434  
Jurusan : Manajemen

Dengan mengikuti peraturan dan persyaratan sebagai berikut :

1. Perusahaan tidak menyediakan akomodasi dan transportasi.
2. Segala biaya penelitian ditanggung oleh pihak yang bersangkutan.
3. Pengambilan data semata-mata hanya untuk keperluan studi dan tidak digunakan untuk hal-hal lain.
4. Bila terjadi sesuatu terhadap peneliti, pihak perusahaan tidak bertanggungjawab.
5. Setelah menyelesaikan penelitian, kami meminta 1 (satu) exlembar copy hasil tulisan/penelitian kepada pihak peneliti.

Demikian surat ini dikeluarkan, harap maklum.

Kepala Personalia

  
**Woodcycleart**  
Wooden Craft & Replica Manufacturer

M. Masrochan, ST