

Pengaruh Kultur Perusahaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan
studi pada Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo

SKRIPSI

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



ditulis oleh

Nama : Billfa Sangputro
Nomor Mahasiswa : 00311457
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2004**

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 di 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.”

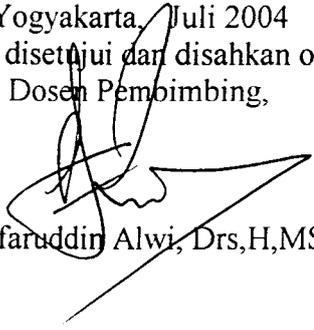
Yogyakarta, Juli 2004
Penulis,

Billfa Sangputro

Pengaruh Kultur Perusahaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan
studi pada Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo

Nama : Billfa Sangputro
Nomor Mahasiswa : 00311457
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, Juli 2004
Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing,


Syafaruddin Alwi, Drs,H,MS

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH KULTUR PERUSAHAAN TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN STUDI PADA PERUSAHAAN DAGANG SINGAPURA DI
WONOSOBO**

**Disusun Oleh: BILLFA SANGPUTRO
Nomor mahasiswa: 00311457**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 16 September 2004

Penguji/Pemb. Skripsi: Drs. Syafaruddin Alwi, MS

Penguji : Dra. Siti Nurul Ngaini, MM



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Drs. Suwarsono, MA

ABSTRAK

Dalam penelitian ini dijabarkan mengenai kultur perusahaan. Dimana kultur merupakan bagian dari kehidupan manusia, setiap ada bentuk kelompok dalam kehidupan manusia untuk jangka waktu tertentu pasti akan terbentuk kultur. Dasar teori mengenai kultur yang dipakai dalam penelitian ini, menggunakan penjabaran dari jenis-jenis kultur perusahaan dari Harrison. Adapun jenis-jenis kultur perusahaan yaitu kultur kekuasaan, kultur peran, kultur dukungan, dan kultur prestasi. Jenis-jenis kultur perusahaan tersebut nantinya akan dicari yang terbentuk secara dominan dalam perusahaan. Kemudian dari kultur perusahaan yang dominan akan ditinjau pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan, kemudian jenis-jenis kultur perusahaan yang ada akan dinilai satu persatu pengaruhnya terhadap prestasi kerja sehingga dapat menjadi pertimbangan apakah kultur yang terbentuk secara dominan dalam perusahaan sudah efektif ditinjau dari prestasi kerja karyawan. Peninjauan prestasi kerja karyawan dinilai menjadi tiga bagian variabel prestasi kerja yaitu kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, dan presensi karyawan.

Untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini yaitu menjawab rumusan masalah, digunakan metode penelitian secara kualitatif dan secara kuantitatif. Jenis kultur perusahaan yang dominan dalam perusahaan akan dapat dinilai dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden. Cara penilaiannya yaitu dengan merata-rata keseluruhan pertanyaan masing-masing variabel, dan rata-rata hasil jawaban responden masing-masing variabel dicari yang paling besar dan dinyatakan terbentuk dominan dalam perusahaan. Kemudian digunakan regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan dari variabel bebas yaitu kultur perusahaan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja. Setelah diketahui koefisien regresinya, akan dapat dihitung korelasi bergandanya untuk mengetahui nilai r^2 , nilai r^2 ini akan berada pada interval $-1 \leq r^2 \leq 1$, apabila $r^2 = 1$ atau mendekati berarti hubungan antara kultur perusahaan dengan prestasi kerja kuat dan positif, bila $r^2 = -1$ atau mendekati berarti hubungan antara kultur perusahaan dengan prestasi kerja adalah kuat dan tetapi negatif, sedang bila $r^2 = 0$ atau mendekati berarti hubungan antara kultur perusahaan dengan prestasi kerja lemah atau tidak ada.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kultur peran terbentuk secara dominan dalam perusahaan, dan kultur peran tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerja secara kuat dan positif. Walaupun kultur peran berpengaruh terhadap prestasi kerja secara kuat dan positif, ternyata kultur prestasi pengaruhnya terhadap prestasi kerja lebih kuat dari pada kultur peran dan kultur-kultur lainnya. Hal tersebut berarti untuk mencapai prestasi kerja secara optimal perlu dikembangkan kultur prestasi dalam perusahaan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah S.W.T yang telah melimpahkan rahmat-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan tugas skripsi yang berjudul Pengaruh Kultur Perusahaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan studi pada Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo.

Tugas skripsi ini disusun sebagai syarat mahasiswa mendapatkan gelar S-1 di Universitas Islam Indonesia. Dalam skripsi ini dibagi menjadi 5 bab. Bab pertama yaitu pendahuluan, bab kedua yaitu kajian pustaka, pada bab ketiga yaitu mengenai metode penelitian, bab keempat adalah analisis dan pembahasan, dan bab yang terakhir atau bab kelima yaitu kesimpulan dan saran.

Dengan selesainya tugas skripsi ini penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. H. Soewarsono, MA selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Drs. H. Syafaruddin Alwi, MS selaku pembimbing skripsi yang telah membimbing dan mengarahkan penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Trias Setiawati, Dra., M.si sebagai dosen pengampu mata kuliah Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia yang telah membimbing mahasiswa saat perkuliahan dan memberikan arahan dalam penyusunan sebuah skripsi.

4. Dosen-dosen pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu sebagai masukan dalam penyusunan skripsi.
5. Kepada teman-teman mahasiswa FE UII dan alumni SMU Muhammadiyah 1 Yogyakarta angkatan tahun 2000 yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan tugas skripsi ini.
6. KCX plus : Wasesa, Ableh, Aris, Endar, Faisal, Faqih, Giri, Alto, Bagong, Divie, Endrek, Hitler, Isa, Joyo, Penjol, Robot, Wino, Endang, Ucok, Tulus, Memet, Komenk, Mudi, Rara, Mega, Reni, Alm. Gita, Irma, Vivin, Yasmin, Sofiana, dan lain-lain : Tanks for all
7. Kakak dan adik yang selalu memberi motivasi.
8. Serta pihak-pihak yang secara langsung maupun tidak langsung, yang secara sengaja maupun tidak sengaja yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan memberikan banyak masukan hingga penyusun dapat menyelesaikan tugas skripsi ini.

Penyusun menyadari sepenuhnya bahwa, apa yang ada dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu penyusun menerima kritik dan saran yang membangun dan besar harapan bagi penyusun agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Amien.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 10 Agustus 2004

Penyusun

DAFTAR ISI

<i>Halaman Judul</i>	<i>i</i>
<i>Halaman Judul Skripsi</i>	<i>ii</i>
<i>Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme</i>	<i>iii</i>
<i>Halaman Pengesahan Skripsi</i>	<i>iv</i>
<i>Halaman Pengesahan Ujian Skripsi</i>	<i>v</i>
<i>Abstrak</i>	<i>vi</i>
<i>Kata Pengantar</i>	<i>vii</i>
<i>Daftar Isi</i>	<i>ix</i>
<i>Daftar Tabel</i>	<i>xi</i>
<i>Daftar Gambar</i>	<i>xii</i>
<i>Daftar Lampiran</i>	<i>xiii</i>

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang Masalah	1.
1.2	Rumusan Masalah Penelitian	5.
1.3	Tujuan Penelitian	6.
1.4	Manfaat Penelitian	6.
1.5	Hipotesis	7.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1	Penelitian Terdahulu	9.
2.2	Landasan Teori	11.
2.2.1	Organisasi	11.
2.2.2	Kultur	12.
2.2.3	Kultur Organisasi	16.
2.2.4	Kultur Perusahaan	18.
2.2.5	Prestasi Kerja	21.
2.2.6	Penilaian Prestasi Kerja	23.
2.2.7	Sistem Penilaian Prestasi Kerja	25.
2.2.8	Pengaruh Kultur Perusahaan terhadap Prestasi Kerja	26.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Gambaran Umum Perusahaan	29.
3.1.1	Sejarah Perkembangan Perusahaan	29.
3.1.2	Letak Geografis Perusahaan	30.
3.1.3	Tujuan Didirikan Perusahaan	32.
3.1.4	Struktur Organisasi Perusahaan	32.
3.1.5	Aspek Personalia	36.
3.1.6	Sistem Pemasaran	39.
3.2	Variabel Penelitian	40.
3.3	Definisi Operasional Variabel	40.
3.4	Instrumen atau Alat Pengumpul Data	42.
3.5	Data dan Teknik Pengumpulan Data	43.
3.5.1	Jenis Data	43.
3.5.2	Metode Pengambilan Data	44.
3.6	Populasi	45.
3.7	Metode Penelitian	45.
3.7.1	Kerangka Penelitian	45.
3.7.2	Uji Validitas dan Reliabilitas	46.
3.7.3	Teknik Analisis	49.
3.7.4	Uji Hipotesis	51.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1	Analisa Kualitatif	53.
4.1.1	Jenis Kelamin	54.
4.1.2	Usia Responden	54.
4.1.3	Masa Kerja	56.
4.1.4	Pendapatan Responden	57.
4.1.5	Tanggapan Responden pada Pertanyaan Kultur Perusahaan	58.
4.2	Analisa Kuantitatif	69.
4.2.1	Analisis Regresi Berganda	70.
4.2.2	Uji T	72.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	75.
5.2	Saran	76.

<i>DAFTAR PUSTAKA</i>	78.
-----------------------------	-----

<i>LAMPIRAN</i>	80.
-----------------------	-----

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Pembagian Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	54.
Tabel 4.2 Pembagian Karyawan Berdasarkan Usia	55.
Tabel 4.3 Pembagian Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	56.
Tabel 4.4 Pembagian Karyawan Berdasarkan Pendapatan	57.
Tabel 4.5 Rekapitulasi Data Pertanyaan Variabel X_1	59.
Tabel 4.6 Rekapitulasi Data Pertanyaan Variabel X_2	61.
Tabel 4.7 Rekapitulasi Data Pertanyaan Variabel X_3	64.
Tabel 4.8 Rekapitulasi Data Pertanyaan Variabel X_4	66.
Tabel 4.9 Hasil Regresi Pengaruh Kultur Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	70.
Tabel 4.10 Perbandingan Antara T Hitung dengan T Tabel pada Taraf Nyata 5% dan Korelasi Kultur Perusahaan terhadap Prestasi Kerja	73.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Perusahaan Dagang Singapura	33.
--	-----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

I. Rekapitulasi Data dan Rata-rata Data 31 Responden	80.
II. Uji Validitas dan Reliabilitas	85.
III. Hasil Regresi Linier Berganda dan Koefisien Parsial	92.
IV. Kuesioner Penelitian	97.
V. Ijin Perusahaan	106.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada kondisi saat ini dimana lingkungan bisnis yang mendorong tiap-tiap perusahaan menjadi pesaing yang kompetitif. Perusahaan ingin meningkatkan mutu dan kualitas, hingga menjadikan persaingan sebagai faktor pendorong peningkatan mutu dan kualitas produk serta mendapatkan keunggulan yang kompetitif. Untuk itu hendaknya perusahaan tidak hanya tertuju pada permasalahan Pemasaran, Operasional, dan Keuangan saja, faktor yang juga sangat penting yang harus diperhatikan adalah faktor Sumber Daya Manusia. Karena Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan merupakan kunci pokok yang mengendalikan kondisi perusahaan. Karyawan dalam mengolah suatu produk agar tingkat kinerjanya diatas standar, hal tersebut mendorong keunggulan yang kompetitif di dunia usaha. Adapun salah satu faktor penentu prestasi kerja yaitu kultur perusahaan

Peninjauan prestasi kerja didasarkan pada pengaruh kultur perusahaan. Hal tersebut menjadi layak diperhatikan, karena pada dasarnya tingkat prestasi kerja seseorang didasarkan dari : Motivasi, tingkat stress atau kondisi jiwa, sistem kompensasi, dan kepuasan kerja, dan kebiasaan-kebiasaan kerja, hal-hal tersebut mendapat pengaruh langsung dari kultur perusahaan. Pada dasarnya kultur perusahaan dibangun atas dasar hubungan antar manusia melalui moral dan seni, kebiasaan, keyakinan, dan perilaku. Kultur perusahaan menyangkut suatu sistem

yang menggabungkan antara kepercayaan dan perilaku secara sosial meliputi serangkaian nilai-nilai, dan ide-ide yang abstrak norma dan aturan yang terlaksana.

Pentingnya kultur dalam Manajemen Sumber Daya Manusia diungkapkan oleh Storey (1995) dengan mendefinisikan MSDM adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan yang kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang *integrated*, struktural dan teknik-teknik personel. (Syafaruddin Alwi, 2001, Hlm.6)

Jesper Kunde (2000) dalam konteks kultur perusahaan disebut sebagai *corporate religion* meletakkan konsep peran SDM dalam organisasi dengan menunjukkan bahwa dalam banyak hal, perusahaan-perusahaan mencerminkan orang-orang yang mengelolanya (Syafaruddin Alwi, 2001, Hlm.15). Perusahaan yang memiliki kompetensi yang khas, akan menjadi pemenang dalam persaingan bila manajemen mampu mengelola perusahaan dan pasar yang mereka hadapi, dengan kekuatan kultur perusahaan.

Kultur tak lepas dari standar nilai-nilai dalam kehidupan bermasyarakat yang tercermin dalam perilaku di masyarakat. Hal ini-pun dapat bersifat terbalik yaitu nilai-nilai yang tercermin dalam perilaku dalam masyarakat akan dipengaruhi kulturenya. Manusia adalah sebagai pelaku utama dalam perilaku-peilaku kebudayaan sebagai hasil dari realisasi diri manusia sebagai makhluk sosial dengan tujuan lebih manusiawi di dalam kehidupan bermasyarakat seperti yang dijabarkan Karl Marx yang dikutip Haryono (1993, Hlm. 128) sebagai berikut,

Kebudayaan sebagai hasil realisasi dari manusia dalam dimensi sosio historisnya. Realisasi dari itu membuat manusia dapat menentukan nasib sendiri, mengangkat kesadaran dirinya sendiri, dan menjadikan dirinya lebih manusiawi.

Bambang Soepomo dan Nur Indriantoro (1998, hlm. 64-65) menyatakan bahwa kultur 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. Kultur perusahaan atau dapat dikatakan budaya perusahaan terbentuk atas dasar kebiasaan, nilai-nilai, asumsi, dan keyakinan serta persepsi yang sudah tertanam dalam pola pikir anggota organisasi perusahaan, yang kemudian akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi perusahaan dari nilai-nilai, asumsi, dan keyakinan serta persepsi tersebut. Dengan kata lain kultur perusahaan sebagai sebuah kebiasaan-kebiasaan serta sikap-sikap setiap anggota organisasi perusahaan dalam menghadapi masalah atau persoalan. Sehingga tiap anggota organisasi perusahaan menghadapi masalah yang sama akan relatif sama dalam pemecahan suatu masalah. Kebiasaan-kebiasaan serta sikap-sikap dipengaruhi oleh nilai-nilai asumsi keyakinan serta persepsinya

Harrison (1972) mengemukakan empat tipe kultur organisasi (Syafaruddin Alwi, 2001, Hlm. 45) yaitu :

1. Kultur Kekuasaan (*Power Culture*)

Kultur kekuasaan menunjukkan perilaku organisasi yang bersumber pada senioritas dan kekuasaan untuk menggerakkan orang-orang dalam organisasi.

2. Kultur Peran (*Role Culture*)

Kultur peran meletakkan perhatian pada prosedur birokrasi yang bertumpu pada aturan, peraturan-peraturan sebagai cara untuk menjaga kestabilan organisasi.

3. Kultur Dukungan (*Support Culture*)

Kultur dukungan menciptakan integrasi dalam kontribusi dalam organisasi sehingga rasa kebersamaan, saling menolong lebih menonjol dalam kegiatan organisasi.

4. Kultur Prestasi (*Achievement Culture*)

Kultur prestasi merupakan iklim kerja yang menciptakan peluang berprestasi bagi karyawan guna mencapai visi dan misi perusahaan.

Prestasi kerja dapat diartikan yaitu suatu kegiatan berhubungan dengan hasil pekerjaan yang dicapai, dapat pula sebagai keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Diperlukan adanya standar prestasi kerja untuk menilai tingkat keberhasilan prestasi kerja seseorang karyawan. Seseorang karyawan dapat mencapai prestasi kerja dengan baik bila mencapai standar kerja atau bahkan melebihi standar kerja. Penilaian prestasi kerja dengan melihat baik atau tidaknya suatu pekerjaan dilaksanakan seorang karyawan. Hani Handoko (1985, hal.105) membagi faktor-faktor penilaian pekerjaan. Sebagai berikut :

- a. Kehandalan : kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Seperti ketrampilan, pengetahuan.

- b. Inisiatif : kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan mengenai suatu hal yang baru. Baik cara karyawan bekerja maupun penyelesaian pekerjaan.
- c. Sikap : bagaimana seorang karyawan bertingkah laku. Penilaian tingkah laku positif maupun tingkah laku negatif.
- d. Kerja sama : penilaian kekompakan antara karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama.
- e. Kualitas kerja : bagaimana ketepatan, ketelitian, ketrampilan seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan yang diberikan pada karyawan tersebut.
- f. Kehadiran : jumlah dari tingkat kehadiran karyawan dalam satu periode tertentu. Terlalu sering tidak masuk dan alasan-alasannya atau tingkat kerajinan seseorang karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan atas latar belakang masalah yang telah diuraikan maka, dirumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Kultur Perusahaan apakah yang terbentuk secara dominan dari empat kemungkinan kultur perusahaan, yaitu kultur kekuasaan, kultur peran, kultur dukungan, dan kultur prestasi di dalam Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo ?

- b. Apakah tipe kultur perusahaan yang dominan dalam perusahaan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan atas rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui Kultur Perusahaan yang terbentuk secara dominan di perusahaan dari empat kemungkinan kultur perusahaan, yaitu kultur kekuasaan, kultur peran, kultur dukungan, dan kultur prestasi di dalam Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo.
- b. Untuk mengetahui tipe kultur perusahaan yang dominan dalam perusahaan apakah mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dapat berupa teoritis (bagi pengembangan ilmu pengetahuan) maupun kegunaan praktis (bagi pengambilan keputusan). Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan Dagang Singapura

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi pimpinan sebagai bahan pertimbangan dalam merencanakan dan

merumuskan strategi kultur perusahaan dan peningkatan prestasi kerja karyawan.

b. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, dan membandingkan dengan teori yang diperoleh selama kuliah dengan kenyataan yang ada.

c. Bagi ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran dan informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi penelitian lain.

d. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat dijadikan sebagai referensi dan tambahan ilmu pengetahuan serta wacana di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu kesimpulan yang diambil penulis yang bersifat sementara, kesimpulan dirumuskan penulis dari pemikiran berdasarkan teori yang ada dan penjelasan ahli. Hipotesis ini nantinya masih harus dibuktikan, karena hipotesis ini merupakan dugaan yang dimungkinkan benar atau salah. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Dari kultur perusahaan yang terbagi menjadi empat jenis yaitu kultur kekuasaan, kultur peran, kultur dukungan, kultur prestasi, diduga bahwa

kultur prestasi adalah kultur yang terbentuk secara dominan yang terdapat di Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo.

2. Dari kultur perusahaan yang terbentuk secara dominan di dalam Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo memiliki pengaruh yang kuat dalam pembentukan peningkatan prestasi kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang kultur/budaya perusahaan sebelumnya pernah dilakukan oleh Sulistyو (1999) dengan judul : “Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan studi pada P.T Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Yogyakarta.” Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui apakah budaya perusahaan sebagai variabel bebas (X) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagai variabel tidak bebasnya (Y)

Adapun kesimpulan dari penelitian tersebut yaitu :

1. Budaya Perusahaan (Ideologi Perusahaan, Adat Kebiasaan, Praktek Kerja Perusahaan, Hal-hal yang terlihat dalam Perusahaan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebas (Kepuasan Kerja Karyawan). Hubungan antara variabel bebas (Budaya Perusahaan) dengan variabel tidak bebas (Kepuasan Kerja Karyawan) adalah kuat.
2. Variabel praktek kerja perusahaan merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulistyو tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian penulis ini. Persamaannya yaitu menggunakan metode penelitian dengan model Analisis Regresi Linier Berganda, dan menggunakan uji T sebagai pengujian hipotesis.

Sedangkan perbedaan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan studi pada P.T Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Yogyakarta oleh Sulistyio dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah pada obyek penelitian, waktu pelaksanaan penelitian, Variabel-variabel kultur perusahaan dan variabel tidak bebasnya.

Penelitian oleh Sulistyio memiliki obyek penelitian yaitu pada P.T. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Katamso, Yogyakarta. Sedangkan penulis mengambil obyek penelitian pada Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo. Waktu pelaksanaan penelitian yang dilakukan oleh Sulistyio yaitu pada tahun 1999 sedangkan penulis melaksanakan penelitian ini pada tahun 2004. Sulistyio dalam penelitiannya menetapkan variabel-variabel budaya perusahaan sebagai variabel bebasnya dari faktor-faktor pembentuk budaya perusahaan menurut Umezawa. Faktor-faktor tersebut yaitu (1) Ideologi Perusahaan, (2) Adat Kebiasaan, (3) Praktek kerja dalam perusahaan meliputi, hak antara karyawan dengan atasannya dan integrasi karyawan dengan perusahaan, (4) Hal-hal yang tampak dalam perusahaan mencangkup identitas perusahaan seperti logo, seragam dan lay out kantor. Sedangkan penulis menetapkan variabel kultur perusahaan dari jenis-jenis kultur perusahaan oleh Harrison. Jenis-jenis kultur perusahaan tersebut yaitu (1) Kultur Kekuasaan, (2) Kultur Peran, (3) Kultur Dukungan, (4) Kultur Prestasi. Variabel tidak bebas yang diteliti oleh Sulistyio yaitu kepuasan kerja, berbeda dengan variabel tidak bebas yang diteliti oleh penulis yaitu prestasi kerja.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Organisasi

Organisasi pada dasarnya dalam diri manusia tidak bisa lepas darinya. Pada hakekatnya organisasi yaitu kerja sama antara dua belah pihak atau lebih untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Oleh karena hal tersebut, disadari atau tanpa disadari manusia berorganisasi dari lahir, selama hidup, dan hingga matinya manusia.

Organisasi tercipta dikarenakan adanya keterbatasan individu untuk mencapai tujuan tertentu, keterbatasan manusia itu seperti : waktu, fisik, pikiran, biologis. Oleh karena itu diperlukan adanya kerja sama dan kerja sama akan memperoleh hasil yang lebih baik dan murah biayanya.

Taliziduhu Ndraha (1997, hlm.7) menyatakan organisasi sebagai alat untuk mengupayakan dan memenuhi kebutuhan manusia yang semakin meningkat dengan alat pemenuh kebutuhan yang semakin terbatas. Menurut Taliziduhu organisasi mempunyai tiga fungsi :

1. Sebagai alat untuk menciptakan nilai tambah setinggi-tingginya, namun hal tersebut menimbulkan kesenjangan sosial yang dalam.
2. Terdapat mekanisme untuk mengurangi kesenjangan tersebut melalui intervensi sah (legitimate, otoritatif) lembaga-lembaga negara terhadap proses dan produk fungsi pertama.
3. Organisasi sebagai alat untuk mengontrol perjalanan fungsi pertama dan fungsi kedua.

Hal-hal yang menyebabkan terciptanya organisasi menyebabkan terbentuknya organisasi. Tetapi manusia tidak secara mentah-mentah kemudian menciptakan organisasi, perlu adanya pemikiran yang rasional akan untung-ruginya membentuk organisasi, dan baik-buruknya membentuk organisasi. Taliziduhu Ndraha (1997, hlm.54) merumuskan indikator rasionalisme usaha adalah *effectiveness* (uji *output* dan uji *outcome*), *expediency* (uji ketibaan *effect* di alamat yang tepat ; *just-in-time-of-need*) dan *efficiency*. Efisiensi dapat dinyatakan melalui dua rumus :



I adalah *input*, O adalah *output*, t = tertentu, maks = maksimum, dan min = adalah minimum. Penjelasan rumus pertama yaitu dengan *input* tertentu dapat dihasilkan *output* maksimal. Sedangkan rumus kedua yaitu *output* tertentu dapat dihasilkan dari *input* minimal.

2.2.2 Kultur

Pentingnya kultur dalam keterkaitannya dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terlihat dari definisi mengenai MSDM yang dikemukakan oleh Storey (1995) :

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja manusia yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang *integrated* , struktural dan teknik-teknik personel. (Syafaruddin Alwi, 2001, hlm.6)

Manajemen Sumber Daya Manusia dengan subyek utama adalah tenaga kerja dimana tenaga kerja adalah manusia, dan dengan asumsi bahwa manusia adalah makhluk sosial yang berinteraksi dengan sesamanya. Oleh karena hal tersebut maka dalam interaksi manusia akan menghasilkan kebiasaan-kebiasaan, nilai-nilai yang terjadi. Kebiasaan dan nilai tersebut diatur sedemikian rupa menjadi sebuah komitmen yang *integrated*, struktural, dan digunakan teknik-teknik personel.

Kultur atau kebudayaan menurut ilmu antropologi dikemukakan oleh Koencoroningrat (1990, hlm. 3) yaitu sebagai keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan belajar. Kesimpulan dari pernyataan diatas yaitu kebudayaan merupakan garis besar dari sistem gagasan atau ide-ide yang diterapkan dengan tindakan, dan kemudian akan menghasilkan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan bermasyarakat. Kemudian untuk mendapatkan kultur tersebut melalui sistem pembelajaran.

Kotter (1997, Hlm. 3) mengutip dari *American Heritage Dictionary* tentang definisi kultur yaitu sebagai totalitas pola perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan semua produk lain dari karya dan pemikiran manusia yang mencirikan suatu masyarakat atau penduduk yang ditransmisikan bersama.

Sedangkan A.A. Navis membagi kultur menjadi dua makna yaitu tradisi dan peradapan, menurut Navis (1995, hlm. 3) arti tradisi terfokus pada aktivitas fisik, sedang pada peradapan terfokus pada sikap moral. Kultur dapat

terjadi dengan turun-menurunnya kebiasaan-kebiasaan dan masih terjadi saat ini. Walaupun demikian masih sangat mungkin terjadi perubahan-perubahan dalam kultur tersebut, hal tersebut dimungkinkan dengan alasan bahwa manusia adalah memiliki kecenderungan untuk adaptif atau menyesuaikan diri. Perubahan-perubahan dengan tujuan perbaikan akan sangat mungkin terjadi.

Kultur pada hakekatnya yaitu keseluruhan sistem nilai-nilai, kebijakan, pola pikir, dan perilaku yang menjadi kebiasaan dalam dunia kehidupan manusia. Taliziduhu Ndraha (1997, hlm.45-46) menerangkan beberapa fungsi dari kultur :

1. Sebagai identitas dan citra suatu masyarakat. Identitas ini terbentuk oleh berbagai faktor seperti sejarah, kondisi dan sisi geografis, sistem-sistem sosial, politik, dan ekonomi, serta perubahan nilai-nilai di dalam masyarakat. Charles Hampden-Turner (1994). Perbedaan dan identitas kultur dapat mempengaruhi kebijakan pemerintah di berbagai bidang.
2. Sebagai pengikat suatu masyarakat. Kebersamaan adalah faktor pengikat yang kuat seluruh anggota masyarakat.
3. Sebagai sumber. Kultur merupakan sumber inspirasi, kebanggaan dan sumber daya. Kultur dapat menjadi komoditi ekonomi, misalnya wisata budaya.

4. Sebagai kekuatan penggerak. Karena (jika) kultur terbentuk melalui proses belajar dan mengajar, maka kultur itu dinamis, *resilient*, tidak statis, tidak kaku.
5. Sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah. Ross A. Webber mengkaitkan kultur dengan manajemen. John P. Kotter dan James L. Heskett menghubungkan kultur dengan *performance*. Charles Hampden-Turner dengan kekuatan organisasional dan keunggulan bisnis.
6. Sebagai pola perilaku. Kultur berisi norma tingkah laku dan menggariskan batas-batas toleransi sosial. (Geert Hofstede, 1980).
7. Sebagai warisan. Kultur disosialisasikan dan diajarkan kepada generasi berikutnya.
8. Sebagai *substitusi* (pengganti) formalisasi. Hal ini di kemukakan oleh Stephen P. Robbins (1990). Sehingga tanpa diperintah orang melakukan tugasnya.
9. Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan. Dilihat dari sudut ini, pembangunan seharusnya merupakan proses kultur.
10. Sebagai proses yang menjadikan bangsa kongruen dengan negara sehingga terbentuk *nation-state*.

Dengan adanya kultur, organisasi akan cenderung berbeda dengan organisasi lainnya, karena kultur menggambarkan kekhasan suatu organisasi. Kultur juga membawa rasa identitas bagi organisasi dan dirasakan oleh anggota organisasinya. Kultur akan mempermudah komitmen pada suatu

kepentingan yang lebih luas dari pada kepentingan individual, fokus terhadap kepentingan yang lebih luas akan lebih diutamakan oleh anggota suatu organisasi, karena apabila hal tersebut tidak dilakukan maka tingkat kerja sama akan menjadi rendah, atau bahkan tidak ada kerja sama sama sekali. Kemantapan sistem sosial yang nantinya akan mempersatukan organisasi juga merupakan hasil dari adanya kultur. Disamping hal-hal tersebut diatas dengan adanya kultur, mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku.

2.2.3 Kultur Organisasi

Taliziduhu Ndraha (1997, hlm.4) menyatakan bahwa kultur perusahaan (*Corporate Culture*) adalah aplikasi dari kultur organisasi (*Organizational Culture*) terhadap badan usaha (perusahaan).

Dengan pemahaman diatas maka juga sangat penting di perhatikan mengenai kultur organisasi. Kultur organisasi sebagai suatu wujud dalam ilmu organisasi akan diaplikasikan pada suatu badan usaha, dalam hal ini badan usaha tersebut yaitu perusahaan.

Syafaruddin Alwi (2001, Hlm. 44) mengutip Moorhead dan Griffin (1992) tentang definisi kultur organisasi yaitu merupakan kumpulan nilai-nilai yang harus selalu menjadi pegangan karyawan dalam organisasi untuk memahami tindakan yang mana yang dipertimbangkan untuk diterima dan yang tidak diterima.

Dalam pembentukan kultur organisasi menurut Syamsul Kadir (1996, Hlm. 26) ada tiga tahap :

1. Kepemimpinan.

Sebagai sikap pemilik perusahaan atau manajer yang merupakan pelaku utama dalam penciptaan mentalitas etos kerja, serta kultur perusahaan.

2. Kondisi dan praktek perusahaan yang diciptakan pemilik atau pemimpin.

Dalam hal ini berkaitan dengan :

- a. Proses rekrutmen karyawan, penempatan dan pengembangan SDM yang terencana.
- b. Penetapan sistem penggajian dan sistem pengupahan yang layak dan bersaing.
- c. Penciptaan lingkungan kerja yang menarik dan kondusif, baik secara fisik, intelektual maupun emosional.
- d. Program latihan yang terencana.
- e. Program pembinaan kegiatan kerohanian dan kegiatan sosial.
- f. Penentuan tujuan dan sasaran yang jelas.

3. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi yang dimaksud adalah garis hirarkis secara stuktur dan hubungan pendelegasian.

2.2.4 Kultur Perusahaan

Basu Swastha (1998, Hlm. 3) mengungkapkan pemikirannya mengenai kultur perusahaan yaitu, kultur perusahaan dapat dilakukan sebagai kombinasi ide, adat istiadat, praktek tradisional, nilai-nilai perusahaan dan artian bersama yang membantu mendefinisikan perilaku normal bagi setiap orang yang bekerja disuatu perusahaan.

Sementara itu Barry Cushway dan Perek Lodge (1990, Hlm. 25) mendefinisikan budaya perusahaan merupakan sistem nilai-nilai yang mempengaruhi cara pekerjaan dan cara pegawai berperilaku.

Sedang Uttal medefinisikan budaya perusahaan, yang dikutip oleh Basu Swastha (1998, Hlm. 1) bahwa budaya perusahaan adalah sejumlah asumsi penting serta keyakinan tentang bagaimana dunia ini berjalan. Asumsi-asumsi yang umum itu mempengaruhi cara-cara perusahaan itu beroperasi.

Pandangan dan kegiatan perusahaan dalam keputusan-keputusannya berjalan mengikuti nilai-nilai yang dikembangkan perusahaan. Syafaruddin Alwi (2001, hlm.35) menyatakan pandangan dan sikap perusahaan dipandu oleh nilai-nilai yang dikembangkan dalam perusahaan sebagai budaya perusahaan yang oleh Jesper Kunde disebut sebagai kepribadian perusahaan (*company personality*).

Perusahaan akan mempunyai ciri dan keunggulan yang khusus akan unggul dalam persaingan apabila keunggulan tersebut dapat dimanfaatkan dan dikelola dengan baik.

Kultur perusahaan oleh Jesper Kundo (2000) disebut juga sebagai kepribadian perusahaan (*company personality*) diterangkan berikut :

Tren sekarang tentang pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi terdapat kecenderungan untuk membangun tidak saja kemampuan dan kepribadian individu, efektifitas dan efisiensi infrastruktur, serta kualitas kehidupan kerja, tetapi juga kepribadian perusahaan (*company personality*). Deskripsi *company personality* sebagai *corporate religion* meletakkan konsep peran Sumber Daya Manusia dalam organisasi dengan menunjukkan bahwa dalam banyak hal, perusahaan mencerminkan orang-orang yang mengelolanya. Oleh sebab itu, peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam melakukan pembentukan nilai-nilai, kemampuan dan komitmen individu terhadap perusahaan sangat esensial (Syafaruddin Alwi, hlm. 15).

Menurut Umezawa yang di kutip Denilson (1990, Hlm. 78) kultur perusahaan dibentuk dari faktor-faktor yang terkandung dalam perusahaan yaitu :

1. Ideologi perusahaan

Ideologi perusahaan berkaitan dengan kepercayaan yang diyakini dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi perusahaan.

2. Adat kebiasaan.

Adat kebiasaan yaitu berkaitan dengan tindakan-tindakan yang terjadi didalam perusahaan dimana tindakan tersebut menjadi suatu kebiasaan.

3. Praktek kerja didalam perusahaan.

Praktek kerja didalam perusahaan berkaitan dengan segala macam bentuk kegiatan usaha dalam perusahaan yang berhubungan dengan visi dan misi perusahaan.

4. Hal-hal yang tampak dalam perusahaan.

Hal-hal yang tampak dalam perusahaan berkenaan dengan simbol perusahaan, seragam perusahaan, dan lingkungan pekerjaan yang berhubungan dengan perusahaan.

Harrison (1972) mengemukakan empat tipe kultur organisasi (Syafaruddin Alwi, 2001, Hlm. 45) yaitu :

1. Kultur Kekuasaan (*Power Culture*)

Kultur kekuasaan menunjukkan perilaku organisasi yang bersumber pada senioritas dan kekuasaan untuk menggerakkan orang-orang dalam organisasi.

2. Kultur Peran (*Role Culture*)

Kultur peran meletakkan perhatian pada prosedur birokrasi yang bertumpu pada aturan, peraturan-peraturan sebagai cara untuk menjaga kestabilan organisasi.

3. Kultur Dukungan (*Support Culture*)

Kultur dukungan menciptakan integrasi dalam kontribusi dalam organisasi sehingga rasa kebersamaan, saling menolong lebih menonjol dalam kegiatan organisasi.

4. Kultur Prestasi (*Achievement Culture*)

Kultur prestasi merupakan iklim kerja yang menciptakan peluang berprestasi bagi karyawan guna mencapai visi dan misi perusahaan

Terkadang kultur yang terbentuk secara dominan tidak mendukung untuk tercapainya visi dan misi perusahaan, bahkan terkadang kultur tersebut

menghambat perkembangan perusahaan. Walaupun tidak mudah sebaiknya kultur tersebut diubah menjadi kultur yang seperti diharapkan. Ulrich dan LaFasto (1996) memberikan saran cara melakukan perubahan kultur, yang pertama yaitu pengarahannya dari atas, kedua rekayasa proses dari sisi ke sisi, pemberdayaan dari bawah. (Syafaruddin Alwi, 2001, Hlm. 259).

2.2.5 Prestasi kerja

Prestasi kerja diartikan yaitu suatu kegiatan berhubungan dengan hasil pekerjaan yang dicapai, dapat pula sebagai keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi baik jika mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik bila mencapai standar kerja atau bahkan melebihi standar kerja. Prestasi kerja sebagai bagian penting bagi perusahaan dalam meningkatkan perusahaan. Dengan adanya prestasi kerja, perusahaan memungkinkan kita dapat bersaing dengan perusahaan pesaing lainnya melalui cara efisiensi dan efektifitas melalui prestasi kerja.

Prestasi kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk memproses suatu produk dari seorang tenaga kerja. Ravianto (1985, hlm. 6) menjelaskan bahwa seorang tenaga kerja dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan keluaran (*out put*) yang lebih banyak dari tenaga kerja lain untuk satuan waktu yang sama. Jadi bila seorang karyawan mampu memproses produk sesuai dengan standar yang telah ditentukan dalam satuan yang lebih singkat maka karyawan tersebut menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi.

Suatu organisasi baik itu lembaga maupun perusahaan dalam mencapai tujuan harus digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif dalam organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya ada hubungan antara kinerja individual dengan kinerja organisasional. Bila kinerja karyawan baik maka akan menyebabkan kinerja organisasi menjadi baik. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila karyawan tersebut memiliki rasa loyalitas yang tinggi disamping itu juga di perlukan keahlian, dan kemauan yang keras untuk bekerja.

Prestasi kerja karyawan merupakan proses dimana mendapatkan ukuran sejauh mana sumber daya alam, teknologi dan manusia digunakan dengan baik untuk dapat mewujudkan hasil tertentu yang diinginkan. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting bagi perusahaan. Karena tanpa manusia, perusahaan tidak akan dapat menjalankan atau mengelola sistem ekonomi, biarpun manusia tidak dapat menghasilkan barang atau jasa tanpa adanya faktor produksi lain yang mendukung. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan banyak perusahaan kemudian mengembangkan program-program peningkatan prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja diraih melalui proses kerja yang kemudian disebut kinerja. Henri Simamora (1997, hlm. 500) mengartikan Kinerja karyawan yaitu sebagai tingkatan hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yang baik dari segi kualitatif dan kuantitatif berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Hasil kerja diukur melalui tingkatan-tingkatan, baik itu dari segi kualitas dan atau jumlah hasil produksi perunit. Dan serta sudah ada standar kerja yang sebelumnya sudah ditentukan, agar penilaian kinerja karyawan benar-benar terlaksana, tidak terpengaruh dengan hasil yang baru saja diraih. Kinerja karyawan merupakan didapat dari hasil kerja dan pemenuhan persyaratan serta adanya standar kerja yang sebelumnya telah ditentukan

Menurut Suyadi Prawirasentono (1999, hlm. 2) pengertian dari kinerja itu sendiri adalah hasil kerja karyawan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan sesuai dengan moral maupun etika.

Suatu organisasi baik itu lembaga maupun perusahaan dalam mencapai tujuan harus digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif dalam organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya ada hubungan antara kinerja individual dengan kinerja organisasional. Bila kinerja karyawan baik maka akan menyebabkan kinerja organisasi menjadi baik. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila karyawan tersebut memiliki keahlian, dan kemauan yang keras untuk bekerja.

2.2.6 Penilaian Prestasi Kerja

Sedangkan untuk penilaian kinerja, Edwin B. Flippo (1987, hlm. 250), membagi faktor-faktor prestasi untuk pengukuran kinerja. Dilakukan melalui berikut :

1. Kualitas kerja

Berkaitan dengan ketepatan, ketrampilan, ketelitian, kerapian pelaksanaan pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

Berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tugas tambahan.

3. Ketangguhan

Berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan, mengikuti peraturan dengan baik, inisiatif dan ketepatan waktu kehadiran.

4. Sikap

Berkaitan dengan sikap yang menunjukkan seberapa jauh terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerja sama dengan teman dan atasan menyelesaikan pekerjaan.

Penilaian prestasi kerja dengan melihat baik atau tidaknya suatu pekerjaan dilaksanakan seorang karyawan. Hani Handoko (1985, hal.105) membagi faktor-faktor penilaian pekerjaan. Sebagai berikut :

- a. Kehandalan : kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Seperti ketrampilan, pengetahuan.
- b. Inisiatif : kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan mengenai suatu hal yang baru. Baik cara karyawan bekerja maupun penyelesaian pekerjaan.
- c. Sikap : bagaimana seorang karyawan bertingkah laku. Penilaian tingkah laku positif maupun tingkah laku negatif.

- d. Kerja sama : penilaian kekompakan antara karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama.
- e. Kualitas kerja : bagaimana ketepatan, ketelitian, ketrampilan seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan yang diberikan pada karyawan tersebut.
- f. Kehadiran : jumlah dari tingkat kehadiran karyawan dalam satu periode tertentu. Terlalu sering tidak masuk dan alasan-alasannya atau tingkat kerajinan seseorang karyawan.

2.2.7 Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Edwin B. Flipppo (1987, hlm. 246) menguraikan tentang penilaian prestasi kerja yang tradisional :

1. Penetapan peringkat (*ranking*)
2. Perbandingan antar orang perorangan
3. Penggolongan mutu (*grading*)
4. Skala grafik
5. Daftar pemeriksaan
6. Uraian dengan pilihan paksa (*forced-choice description*)
7. Skala penilaian berdasarkan perilaku (*behaviorally anchored rating scales*)
 - a. Skala dugaan (*expectation scales/BES*)
 - b. Skala pengamatan (BOS)
8. Ceritera (*Essay*)

2.2.8 Pengaruh Kultur Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja

Kotter (1997, Hlm.9) memberi gambaran pola umum kultur perusahaan, yang pertama yaitu manajemen puncak akan mempengaruhi perilaku organisasi kemudian akan membawa hasil dan hasil tersebut akan mempengaruhi budaya. Seorang manajemen puncak dalam perusahaan yang masih baru atau muda mengembangkan dan berusaha untuk mengimplementasikan suatu visi atau filosofi dan atau strategi bisnis. Dalam perilaku organisasi, karya-karya implementasi, orang berperilaku melalui cara yang dipandu oleh filosofi dan strategi. Dalam hasil, dipandang dari berbagai segi, perusahaan itu berhasil dan keberhasilan itu terus berkesinambungan selama bertahun-tahun. Kemudian muncul budaya, mencerminkan visi dan strategi serta pengalaman-pengalaman yang dimiliki orang dalam mengimplementasikannya.

Kultur perusahaan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja dalam suatu permulaan, ada hal-hal yang mempengaruhi tingkat pengaruh budaya terhadap prestasi kerja yaitu budaya kehidupan sehari-hari yang diterapkan sama atau serupa pada lingkungan organisasi perusahaan. Dan kepercayaan tingkat pimpinan oleh karyawan sangat harus diperhatikan.

Pada saat budaya baru perusahaan yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja, pimpinan perusahaan dalam memulai pekerjaan atau perintah pada karyawan, biasanya hanya beberapa karyawan yang paham dan setuju. Hal tersebut kemudian akan berlanjut pada tahap usaha mengolah suatu

produk berhasil atau kearah positif, maka tingkat kepehaman dan kesetujuan karyawan terhadap atasannya-pun akan bertambah.

Kotter (1997, Hlm. 12) menyatakan beberapa pendapat tentang kultur perusahaan, yaitu :

1. Kultur perusahaan dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap sebuah kinerja ekonomi jangka panjang. Perusahaan-perusahaan dengan budaya yang mementingkan setiap komponen utama manajerial (pelanggan, pemegang saham, dan karyawan) dan kepemimpinan manajerial pada semua tingkat, berkinerja melebihi perusahaan-perusahaan yang tidak memiliki budaya perusahaan tersebut dengan perbedaan yang sangat besar.
2. Kultur perusahaan mungkin akan menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam dasa warsa yang akan datang. Budaya yang memerosotkan kinerja mengakibatkan dampak keuangan negatif dengan berbagai alasan, alasan yang utama adalah kecenderungan menghambat perusahaan-perusahaan dalam menerima perubahan-perubahan taktik dan strategi yang dibutuhkan.
3. Kultur perusahaan yang menghambat kinerja keuangan jangka panjang cukup banyak, budaya-budaya tersebut mudah berkembang, bahkan dalam perusahaan-perusahaan yang penuh dengan orang-orang yang pandai dan berakal sehat. Budaya-budaya yang mendorong perilaku yang tidak tepat dan menghambat perubahan kearah strategi yang lebih

tepat, cenderung muncul perlahan-lahan dan tanpa disadari dalam waktu bertahun-tahun, biasanya waktu perusahaan berkinerja baik.

4. Walaupun sulit untuk diubah, kultur perusahaan dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan prestasi kerja. Kepemimpinan harus dipandu oleh suatu visi yang realistis terhadap jenis budaya mana yang meningkatkan kinerja. (suatu visi yang dewasa ini hampir tidak bisa ditemukan baik dalam komunitas bisnis maupun dalam kepustakaan tentang budaya).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Perusahaan

Lokasi penelitian ini yaitu pada Perusahaan Dagang Singapura di kota Wonosobo, berikut penjelasan tentang Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo melalui sejarah perkembangan perusahaan, letak geografis perusahaan, tujuan didirikan perusahaan, struktur organisasi perusahaan, aspek personalia yang meliputi jumlah dan susunan tenaga kerja, sistem penarikan tenaga kerja, jam kerja, sistem gaji, jaminan sosial, dan juga menjelaskan tentang Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo melalui sistem pemasaran perusahaan.

3.1.1 Sejarah Perkembangan Perusahaan

Perusahaan Dagang Singapura berdiri tahun 1980-an dan mulai memiliki ijin usaha tahun 1988. Pada awal usaha berjalan tahun 1980-an, usaha masih berbentuk kaki lima dengan menjual pakaian sederhana, dan berlokasi berpindah-pindah. Sampai pada tahun 1988 usaha yang dirintis mengalami kemajuan. Kemajuan yang diperoleh kemudian pemilik perusahaan dengan modal yang dimiliki menyewa sebuah kios yang berlokasi di Komplek Plaza No. 6 B, sehingga pada waktu itu pemilik perusahaan mendapat ijin usaha.

Bentuk Perusahaan Dagang Singapura adalah perusahaan perseorangan dengan pimpinan perusahaan sekaligus pemilik perusahaan.

Adapun nama Singapura dipakai mengambil gambaran kesuksesan negara Singapura dalam bidang perdagangan pada tahun dimana nama Singapura diambil.

Ijin usaha didapat tahun 1988 dengan nomor SIUP 040 / 11 - 29 / PM X3 1988 dan NPWP 4 . 210 . 016 . 0 – 41 kemudian pada tahun 1996 SIUP tersebut di perbarui dengan Nomor baru 64 – 53 / 11 . 29 / PM / XII / 1996.

Hingga saat ini Perusahaan Dagang Singapura mengalami perkembangan. Perusahaan telah memiliki lima lokasi berbeda dalam usaha. Perusahaan Dagang Singapura telah membuka lapangan pekerjaan bagi 30-an tenaga kerja. Pengembangan usaha oleh Perusahaan Dagang Singapura-pun tidak hanya secara vertikal, usaha yang dikembangkan juga secara horisontal yaitu dengan menjual jenis barang yang berbeda. Setelah sebelumnya Perusahaan Dagang Singapura menjalankan bidang usahanya pada bidang pakaian jadi, kemudian meluaskan bidang usaha pada perdagangan mebel / furniture dan elektronik.

3.1.2 Letak Geografis Perusahaan

Perusahaan Dagang Singapura hingga saat ini memiliki lima lokasi yang berbeda dalam menjalankan usahanya, yaitu :

1. Singapura 1 (Fashion) berlokasi di Plaza Blok E 5 / 6 Wonosobo.
2. Singapura 2 (Fashion) berlokasi di Pasar Induk Lantai Dasar No. 24, 25, 26, 27 A Wonosobo.
3. Singapura 3 (Furniture) berlokasi di Jl. Veteran No. 15 Wonosobo.

4. Singapura 4 (Furniture) berlokasi di Jl. Veteran No. 7 Wonosobo.
5. Singapura 5 (Elektronik) berlokasi di Jl. Pasar II No.13 B Wonosobo.

Lokasi-lokasi yang dipilih secara umum adalah lokasi yang sangat strategis secara pemasaran.

1. Singapura 1 (Fashion) yang berlokasi di Plaza Blok E 5 / 6 Wonosobo adalah lokasi yang ramai banyak dikunjungi konsumen Fashion, dimana Plaza Wonosobo merupakan tujuan konsumen Wonosobo secara khusus dan luar Wonosobo secara umum dalam mencari busana.
2. Singapura 2 (Fashion) yang berlokasi di Pasar Induk Lantai Dasar No. 24, 25, 26, 27 A adalah lokasi dimana Pasar Induk merupakan alternatif bagi konsumen Pakaian.
3. Singapura 3 (Furniture) yang berlokasi di Jl. Veteran No. 15 Wonosobo, dimana pada saat ini Jl. Veteran merupakan pusat perdagangan furniture di Wonosobo. Pada awal mulanya Singapura 3 adalah perusahaan dagang ketiga setelah sebelumnya dua perusahaan memulai usaha dagang mebel, hingga saat ini perusahaan dagang yang memiliki usaha dibidang mebel yang berlokasi di Jl. Veteran setidaknya ada 10 perusahaan bersaing.
4. Singapura 4 (Furniture) berlokasi tidak begitu jauh dari Singapura 3, didirikan dengan alasan perkembangan yang positif dari Singapura 3 dan perkembangan lokasi dimana Jl. Veteran menjadi tempat ditujuinya konsumen mebel furniture di Wonosobo.

5. Singapura 5 (Elektronik) yang berlokasi di Jl. Pasar II No.13 B dimana jalan pasar adalah ramai dilalui masyarakat Wonosobo hingga menjadi nilai tambah dalam usaha dibidang elektronik.

3.1.3 Tujuan Didirikan Perusahaan

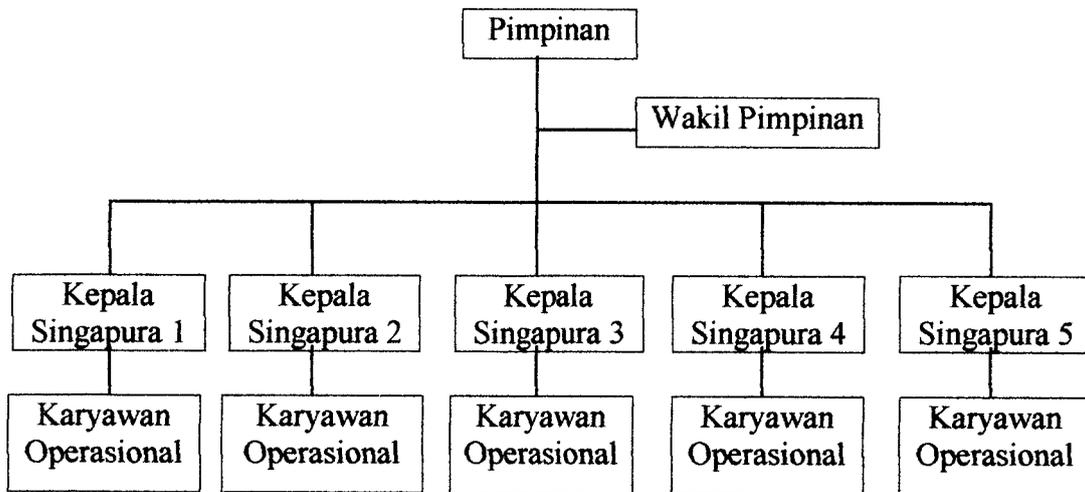
Perusahaan Dagang Singapura didirikan dengan tujuan bagi pemilik individu dan sosial yaitu :

1. Untuk meningkatkan taraf hidup serta ekonomi rumah tangga pemilik perusahaan.
2. Memperlancar saluran distribusi barang-barang pakaian jadi, mebel dan elektronik di kota Wonosobo.
3. Membuka lapangan pekerjaan.

3.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Bentuk Perusahaan Dagang Singapura adalah perusahaan perseorangan dimana pemilik perusahaan juga sebagai pimpinan perusahaan. Pimpinan perusahaan berkoordinasi dengan wakil pimpinan memimpin langsung kepala-kepala bagian, sedangkan kepala bagian memimpin karyawan dalam pelaksanaan operasional usaha perusahaan..

Gambar 3.1
Struktur Organisasi Perusahaan Dagang Singapura



Sumber : Data Perusahaan

Deskripsi pekerjaan dari setiap struktur organisasi berisikan tugas, wewenang, dan tanggung jawab atas jabatan yang dipegangnya. Adapun penjabarannya sebagai berikut :

1. Pimpinan

- Tugas
 - Memimpin perusahaan
 - Menjalankan sistem pemasaran, sumber daya manusia, keuangan, dan operasional.
 - Mengawasi kepala bagian dan secara tidak langsung karyawan operasional.
- Wewenang
 - Memutuskan arahan visi dan misi perusahaan.
 - Menentukan sistem pemasaran, sumber daya manusia, keuangan, dan operasional yang akan dipakai.

- Menentukan struktur organisasi.
- Memberikan perintah pada karyawan berkaitan dengan pelaksanaan pemasaran / sumber daya manusia / keuangan / operasional.
- Tanggung Jawab
 - Bertanggung jawab secara penuh atas kondisi perusahaan.
 - Bertanggung jawab atas rencana sistem pemasaran, sumber daya manusia, keuangan, dan operasional.

2. Wakil Pimpinan

- Tugas
 - Berkoordinasi dengan pimpinan melaksanakan tugas pimpinan.
 - Menggantikan tugas pimpinan apabila pimpinan berhalangan.
- Wewenang
 - Memberikan masukan kepada pimpinan dalam memutuskan arahan visi dan misi perusahaan.
 - Memberikan masukan kepada pimpinan dalam menentukan sistem pemasaran, sumber daya manusia, keuangan, dan operasional yang akan dipakai.
 - Memberikan masukan kepada pimpinan dalam menentukan struktur organisasi.

- Memberikan perintah pada karyawan berkaitan dengan pelaksanaan pemasaran / sumber daya manusia / keuangan / operasional.

- Tanggung Jawab

- Bertanggung jawab secara tidak langsung atas kondisi perusahaan.

3. Kepala Bagian

- Tugas

- Melaksanakan perintah pimpinan perusahaan berkenaan dengan pelaksanaan pemasaran, sumber daya manusia, keuangan / operasional.

- Mengawasi secara langsung pelaksanaan operasional oleh karyawan operasional.

- Wewenang

- Memberi perintah pada karyawan operasional berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan.

- Tanggung Jawab

- Bertanggung jawab atas pelaksanaan operasional oleh karyawan yang dibawahinya.

4. Karyawan Operasional

- Tugas

- Memelihara kondisi lingkungan pekerjaan.

- Melayani konsumen.

- Melaksanakan perintah pimpinan, wakil pimpinan, kepala bagian berkaitan dengan pelaksanaan, operasional.
- Wewenang
 - Melaksanakan kerja sesuai dengan kontrak kerja.
- Tanggung Jawab
 - Bertanggung jawab atas pelaksanaan operasional yang sudah ditugaskan.

3.1.5 Aspek Personalia

Aspek personalia didalam penelitian ini merangkum tentang kondisi personalia Perusahaan Dagang Singapura meliputi : jumlah dan susunan tenaga kerja, sitem penarikan tenaga kerja, jam kerja, sistem gaji, jaminan sosial.

3.1.5.1 Jumlah dan Susunan Tenaga Kerja

Tenaga kerja yang dimiliki oleh Perusahaan Dagang Singapura adalah sebanyak 33 orang, dimana 31 orang adalah karyawan dan 2 orang sebagai direksi pimpinan. Dari 31 karyawan, 5 orang adalah kepala bagian.

1. Pimpinan	: 1 orang
2. Wakil Pimpinan	: 1 orang
3. Kepala Bagian	: 5 orang
4. Karyawan Operasional	: 26 orang
	<hr/>
	33 orang

3.1.5.2 Sistem Penarikan Tenaga Kerja

Untuk memenuhi jumlah kebutuhan tenaga kerja, perusahaan merekrut tenaga kerja. Dari perekrutan karyawan sebelumnya, tenaga kerja didapat dari promosi yang diberikan karyawan lama dan juga ada yang langsung melamar pada perusahaan, untuk kemudian dinilai oleh perusahaan. Penilaiannya meliputi :

1. Keahlian

Keahlian pegawai menjadi prioritas utama dalam penilaian perekrutan pegawai baru, dimaksudkan agar pegawai baru benar-benar menguasai pekerjaan yang akan di laksanakan.

2. Pengalaman

Pengalaman menjadi prioritas berikutnya dimana dengan pengalaman yang baik diharapkan karyawan cepat mengambil tindakan dalam keputusan yang akan dibuat karyawan dalam masalah kerja perusahaan.

3. Kepribadian

Nilai-nilai kepribadian dirasa penting bagi perusahaan seperti kejujuran, kerja keras, keramahan. Kepribadian menjadi modal utama dalam berinteraksi dengan konsumen. Karena disamping visi dan misi perusahaan, kepuasan konsumen menjadi faktor yang sangat penting dalam strategi bisnis.

3.1.5.3 Jam Kerja

Jam kerja perusahaan dimulai dari jam 08.00 sampai dengan jam 17.00 dan diberikan waktu istirahat untuk makan siang dan beribadah.

3.1.5.4 Sistem Gaji

Sistem gaji yang berlaku di dalam Perusahaan Dagang Singapura yaitu per satu bulan dengan memperhatikan tingkat kehadiran karyawan dan adanya pemberian bonus apabila karyawan berprestasi. Jadi antara karyawan satu dengan yang lain walaupun memiliki jabatan yang sama belum tentu mendapatkan gaji yang sama.

3.1.5.5 Jaminan Sosial

Adapun jaminan sosial yang diberikan Perusahaan Dagang Singapura kepada karyawannya berupa :

1. Uang Makan
2. Tunjangan Hari Raya

3. Tunjangan Kesehatan

3.1.6 Sistem Pemasaran

Sistem pemasaran yang digunakan oleh Perusahaan Dagang Singapura yaitu dengan menyediakan barang barang yang dibutuhkan konsumen sesuai dengan permintaan pasar, tidak menitik beratkan pada kualitas barang tetapi pada kebutuhan pasar. Akan tetapi perusahaan tetap menjaga kualitas barangnya dari kualitas barang *level* rendah, agar harga tidak tinggi dan konsumen tidak kecewa atas barang yang dibelinya.

Perusahaan Dagang Singapura menetapkan lokasi-lokasi yang Strategis bagi perusahaannya dan kedekatannya dengan konsumen.

Penetapan harga yang bersaing dengan perusahaan yang sejenis dan usaha-usaha promosi yang dilakukan Perusahaan Dagang Singapura, beberapa usaha promosi yang dilakukan yaitu menyebarkan stiker pada konsumen, mendesain kantung plastik pembungkus yang tidak hanya 1 kali pakai, terkadang membuat kalender pada akhir tahun untuk diberikan pada pelanggan, dan pemberian harga istimewa bagi pelanggan tetap.

Secara garis besar usaha sistem pemasaran yang dilakukan Perusahaan Dagang Singapura memenuhi empat unsur yaitu Product (produk), Place (tempat), Price (harga), Promotion (promosi).

3.2 Variabel Penelitian

Yang menjadi variabel dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel independen atau variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel tidak bebas. Dalam penelitian ini yaitu kultur perusahaan yang terdiri dari beberapa jenis, adalah :
 - (X₁) Kultur Kekuasaan
 - (X₂) Kultur Peran
 - (X₃) Kultur Dukungan
 - (X₄) Kultur Prestasi
2. Variabel dependen atau variabel tidak bebas, yaitu variabel yang variansinya ditentukan oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Untuk memahami istilah-istilah yang memperjelas penelitian ini perlu didefinisikan istilah-istilah sebagai berikut :

a) Kultur Perusahaan

Kumpulan nilai-nilai yang harus selalu menjadi pegangan karyawan dalam organisasi untuk memahami tindakan yang mana yang dipertimbangkan untuk diterima dan yang tidak diterima.

b) Kultur Kekuasaan (*Power Culture*)

Menunjukkan perilaku organisasi yang bersumber pada senioritas dan kekuasaan untuk menggerakkan orang-orang dalam organisasi.

c) Kultur Peran (*Role Culture*)

Meletakkan perhatian pada prosedur birokrasi yang bertumpu pada aturan, peraturan-peraturan sebagai cara untuk menjaga kestabilan organisasi.

d) Kultur Dukungan (*Support Culture*)

Menciptakan integrasi dalam kontribusi dalam organisasi sehingga rasa kebersamaan, saling menolong lebih menonjol dalam kegiatan organisasi.

e) Kultur Prestasi (*Achievement Culture*)

Merupakan iklim kerja yang menciptakan peluang berprestasi bagi karyawan guna mencapai visi dan misi perusahaan

f) Prestasi Kerja

Prestasi kerja yaitu suatu konsep yang menghubungkan antara kuantitas dan atau kualitas produk yang dihasilkan terhadap satuan waktu yang diperlukan seseorang.

g) Kualitas kerja

Bagaimana ketepatan kerja, ketelitian, ketrampilan seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan.

h) Kuantitas kerja

Jumlah hasil produk yang dihasilkan dan ketepatan waktu sesuai.

i) Tingkat absensi

Jumlah dari tingkat kehadiran karyawan dalam satu periode tertentu.

3.4 Instrumen atau Alat pengumpul Data

Peneliti dalam memperoleh data dari karyawan sebagai obyek penelitian menggunakan kuesioner dengan membagi tiga bagian pertanyaan, yaitu : yang pertama pertanyaan tentang karakteristik reponden meliputi jenis kelamin, jumlah tanggungan biaya dalam keluarga, status pendidikan, status pernikahan, lama bekerja, dan pendapatan. Yang kedua adalah pertanyaan tentang kultur perusahaan yang dimana kultur perusahaan dibagi menjadi empat jenis yaitu kultur kekuasaan, kultur peran, kultur dukungan, dan kultur prestasi. Yang ketiga yaitu daftar pertanyaan tentang prestasi kerja responden meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan presensi. Pertanyaan diberikan dengan jenis pertanyaan berstruktur, dimana diberikan seperangkat pilihan jawaban pertanyaan tertutup.

Masing-masing item pertanyaan diberi 5 kemungkinan jawaban berbeda-beda, dengan urutan terbesar 5 dan terkecil 1 :

- Sangat Setuju = bobot 5
- Setuju = bobot 4
- Netral = bobot 3
- Tidak Setuju = bobot 2
- Sangat Tidak Setuju = bobot 1

3.5 Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Jenis Data

a. Sifat Data

Data yang ada dalam penelitian ini menurut sifatnya yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif yaitu data yang tidak berbentuk angka nominal. Sedangkan data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka nominal

b. Sumber Data

Menurut sumber data, data diperoleh melalui data internal dan data eksternal perusahaan. Data internal yaitu data yang berasal dari informasi yang didapatkan dari internal perusahaan. Data eksternal yaitu data yang berasal dari informasi yang didapatkan dari eksternal perusahaan.

c. Cara memperoleh Data

Menurut cara memperoleh data, data berbentuk primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diambil langsung oleh peneliti dari obyeknya. Data sekunder yaitu data dalam bentuk sudah jadi.

d. Waktu Pengumpulan Data

Menurut waktu pengumpulan data, data yang ada yaitu berbentuk *cross section*. Data *cross section* yaitu data yang dikumpulkan dalam satu waktu dalam satu periode.

3.5.2. Metode Pengambilan Data

a. Studi Lapangan

Studi lapangan yaitu metode pengumpulan data yang bersumber atau diperoleh dari hasil penelitian terhadap suatu perusahaan untuk pemecahan masalah yang diteliti. Adapun teknik yang dipakai untuk memperoleh data dengan metode studi lapangan adalah sebagai berikut :

1) Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan melakukan tanya-jawab langsung kepada pihak-pihak yang terkait dalam perusahaan, untuk diminta keterangan berupa data-data untuk keperluan penelitian yang dilakukan

2) Observasi

Observasi yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang ada.

3) Daftar Pertanyaan (kuisisioner)

Daftar pertanyaan yaitu suatu metode pengumpulan data dimana peneliti mengajukan daftar pertanyaan kepada karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu suatu metode pengumpulan data yang bersumber pada buku-buku literatur, terutama dari hal-hal yang

berhubungan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan diambil dari :

- 1) Buku-buku perpustakaan.
- 2) Arsip atau catatan yang ada diperusahaan
- 3) Materi-materi dari perkuliahan yang pernah diterima.

3.6 Populasi

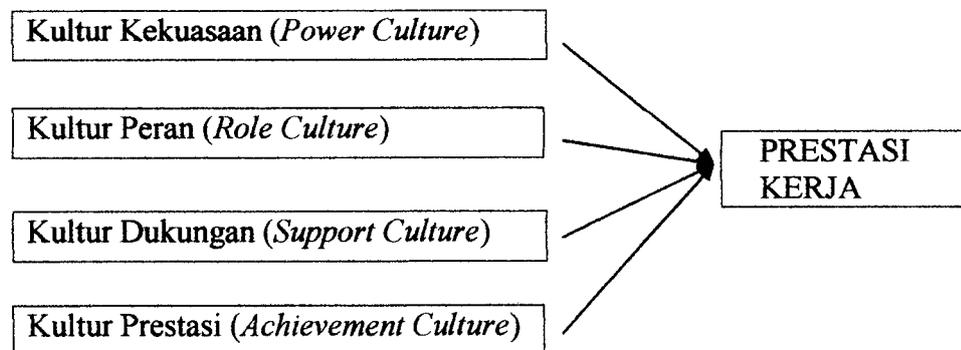
Populasi yaitu keseluruhan obyek individu yang merupakan sasaran penelitian dalam satu waktu. Dalam penelitian ini penulis mencoba meneliti keseluruhan karyawan yang bekerja di Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo. Metode yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah dengan mengambil keseluruhan karyawan Perusahaan Dagang Singapura atau keseluruhan populasi. Teknik ini disebut juga dengan studi populasi.

Adapun karyawan keseluruhan di Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo berjumlah 31 orang yang adalah responden dalam penelitian ini.

3.7 Metode Penelitian

3.7.1 Kerangka Pemikiran

Garis besar dari permasalahan penelitian ini adalah prestasi kerja yang diukur melalui pengaruh dari kultur perusahaan.



Kultur perusahaan yang terdiri dari empat jenis yaitu : (1) Kultur Kekuasaan (*Power Culture*) menunjukkan perilaku organisasi yang bersumber pada senioritas dan kekuasaan untuk menggerakkan orang-orang dalam organisasi, (2) Kultur Peran (*Role Culture*) meletakkan perhatian pada prosedur birokrasi yang bertumpu pada aturan, peraturan-peraturan sebagai cara untuk menjaga kestabilan organisasi, (3) Kultur Dukungan (*Support Culture*) menciptakan integrasi dalam kontribusi dalam organisasi sehingga rasa kebersamaan, saling menolong lebih menonjol dalam kegiatan organisasi, (4) Kultur Prestasi (*Achievement Culture*) merupakan iklim kerja yang menciptakan peluang berprestasi bagi karyawan guna mencapai visi dan misi perusahaan, keempat tipe kultur perusahaan tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja.

3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.2.1 Uji Validitas

Validitas alat ukur berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Alat ukur

mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat memberikan hasil ukur yang akurat dan tepat sesuai dengan yang dimaksud alat tersebut. Disamping itu alat ukur tersebut harus memiliki kecermatan yang tinggi. Digunakan tehnik korelasi produk moment untuk mengetahui validitas masing-masing item.

Rumus korelasi produk moment (S Hadi, 1994, hlm. 33)

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 (\sum y)^2\}}}$$

keterangan :

r : korelasi antara skor masing-masing item dengan skor nilai

n : jumlah sampel/populasi

x : skor masing-masing item

y : skor total salah satu aspek pembentuk prestasi kerja

Taraf nyata yang digunakan adalah 5 % dengan n = 31 bila nilai r yang diperoleh lebih besar dari r tabel (0,3673) maka terdapat koprelasi, artinya alat ukur tersebut valid. Akan tetapi apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan lebih kecil dari nilai tabel maka alat pengukur yang digunakan tidak valid.

Adapun hasil uji validitas terdapat di dalam lampiran dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Untuk variabel X_1 yang berjumlah 6 butir pertanyaan tidak ada butir yang gugur, sehingga keenam butir yang uji cobakan merupakan butir yang sah.

- b. Untuk variabel X_2 yang berjumlah 6 butir pertanyaan tidak ada butir yang gugur, sehingga keenam butir yang uji cobakan merupakan butir yang sah.
- c. Untuk variabel X_3 yang berjumlah 5 butir pertanyaan tidak ada butir yang gugur, sehingga kelima butir yang uji cobakan merupakan butir yang sah.
- d. Untuk variabel X_4 yang berjumlah 6 butir pertanyaan tidak ada butir yang gugur, sehingga keenam butir yang uji cobakan merupakan butir yang sah.
- e. Untuk variabel Y yang berjumlah 13 butir pertanyaan tidak ada butir yang gugur, sehingga ketiga belas butir yang uji cobakan merupakan butir yang sah.

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

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

Untuk menyatakan reliabel, nilai α harus lebih besar dibanding dengan nilai r tabel. Setelah didapat nilai α akan dibandingkan dengan r tabel (0,3673). Bila nilai α lebih besar dari r tabel, maka syarat

reliabilitas sudah tercapai sehingga kuesioner sudah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian ini.

Adapun hasil uji reliabilitas terdapat di dalam lampiran dengan penjelasan sebagai berikut :

- f. Untuk variabel X_1 memiliki nilai α sebesar 0,7752, berarti X_1 sudah memenuhi syarat reliabilitas.
- g. Untuk variabel X_2 memiliki nilai α sebesar 0,7680, berarti X_2 sudah memenuhi syarat reliabilitas..
- h. Untuk variabel X_3 memiliki nilai α sebesar 0,7013, berarti X_3 sudah memenuhi syarat reliabilitas.
- i. Untuk variabel X_4 memiliki nilai α sebesar 0,8000, berarti X_4 sudah memenuhi syarat reliabilitas.
- j. Untuk variabel Y memiliki nilai α sebesar 0,8649, berarti Y sudah memenuhi syarat reliabilitas.

3.7.3 Teknik Analisis

Untuk menjawab rumusan masalah pertama dengan memperhatikan tingkat skor yang diperoleh masing masing variabel kultur perusahaan. Adapun rumusan masalah pertama yaitu : Kultur Perusahaan apakah yang terbentuk secara dominan dari empat kemungkinan kultur perusahaan, yaitu kultur kekuasaan, kultur peran, kultur dukungan, dan kultur prestasi di dalam Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo ? Jadi untuk rata-rata jumlah skor

tertinggi pada salah satu variabel kultur perusahaan, dinyatakan dominan dan tanpa mengabaikan tingkat rata-rata skor variabel lainnya.

Rumusan masalah kedua yaitu : Apakah tipe kultur perusahaan yang dominan dalam perusahaan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo ? Untuk menjawabnya akan digunakan regresi linier berganda. Untuk mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y.

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan dari variabel bebas yaitu Kultur Perusahaan yang terdiri dari empat jenis, yaitu kultur kekuasaan, kultur peran, kultur dukungan, dan kultur prestasi terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja.

Zaenal Mustofa (1986, hal 128) menjabarkan rumus dalam bentuk umum :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

Keterangan :

Y: Variabel terikat yaitu Prestasi kerja

X_1 : Variabel bebas yaitu kultur kekuasaan.

X_2 : Variabel bebas yaitu kultur peran.

X_3 : Variabel bebas yaitu kultur dukungan.

X_4 : Variabel bebas yaitu kultur prestasi.

a : Bilangan konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien Regresi

Kemudian setelah diketahui koefisien regresinya, penulis akan dapat menghitung korelasi bergandanya. Adapun rumus dari korelasi berganda adalah sebagai berikut :

$$r^2 = \frac{\beta_1 \Sigma YX_1 + \beta_2 \Sigma YX_2 + \beta_3 \Sigma YX_3 + \beta_4 \Sigma YX_4}{\Sigma Y^2}$$

keterangan :

r^2 : koefisien korelasi berganda

β : koefisien regresi

X : variabel bebas (Kultur Perusahaan)

Y : variabel terikat (Prestasi Kerja)

Harga koefisien korelasi (r^2) akan berada dalam interval $-1 \leq r^2 \leq 1$

dengan keterangan :

1. $r^2 = 1$ atau mendekati berarti hubungan antara kultur perusahaan dengan prestasi kerja adalah kuat dan positif.
2. $r^2 = -1$ atau mendekati berarti hubungan antara kultur perusahaan dengan prestasi kerja adalah kuat dan tetapi negatif.
3. $r^2 = 0$ atau mendekati berarti hubungan antara kultur perusahaan dengan prestasi kerja lemah atau tidak ada.

3.7.4 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini akan digunakan pengujian hipotesis t test. Digunakan uji t untuk menguji keberartian koefisien regresi parsial.

Rumus hipotesis uji t sebagai berikut :

1. $H_0 : b = 0$

$H_a : b \neq 0$

2. Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada $\alpha = 0,05$ (1,6955) dan apabila hasil perhitungannya :

a. $t_h \geq t_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebasnya dan ada pengaruh diantara 2 variabel yang diuji

b. $t_h < t_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebasnya dan tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam menganalisa pengaruh kultur perusahaan berpengaruh terhadap prestasi kerja ini menggunakan analisa kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan membagi kuesioner kepada sebanyak 31 responden, dimana ke-31 responden tersebut adalah keseluruhan populasi karyawan sebagai obyek penelitian. Dari 31 kuesioner yang dibagikan keseluruhan kuesioner kembali dan layak untuk diteliti.

4.1 Analisa Kualitatif

Analisa kualitatif dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui gambaran umum responden. Sebelum analisis dilakukan, terlebih dahulu ditentukan interval dari nilai-nilai tingkat kesetujuan mengenai jenis kultur perusahaan. Untuk menentukannya digunakan rumus dari Struger sebagai berikut :

Rata-rata nilai Kultur prusahaan	Skor minimal = 1 Skor maksimal = 5 Selisih = 4
----------------------------------	--

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{max} - \text{min}}{\text{kelas}} \\ &= \frac{4}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

dengan demikian interval dapat diketahui sebagai berikut :

- 1 – 1,8 = Sangat Tidak Setuju
- 1,81 – 2,6 = Tidak Setuju

- 2,61 – 3,4 = Netral
- 3,41 – 4,2 = Setuju
- 4,21 – 5 = Sangat Setuju

4.1.1 Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dari hasil penelitian diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.1
Pembagian Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Responden	%
Laki-laki	14	45,16
Wanita	17	54,84
Jumlah	31	100

Sumber : Data Primer

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa perbedaan jenis kelamin responden relatif berimbang. Jumlah responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 14 orang atau 45,16% dari keseluruhan populasi dan responden yang memiliki jenis kelamin wanita yaitu sebesar 17 orang atau 54,84% dari keseluruhan populasi. Perusahaan Dagang Singapura memiliki karyawan dengan jenis kelamin yang relatif berimbang.

4.1.2 Usia Responden

Usia responden dibagi menjadi 4 kategori, adapun data usia responden sebagai berikut :

Tabel 4.2
Pembagian Karyawan Berdasarkan Usia

Keterangan	Responden	%
≤ 19 tahun	2	06,45
> 19 tahun – 22 tahun	10	32,26
> 22 tahun – 25 tahun	12	38,71
> 25 tahun	7	22,58
Jumlah	31	100

Sumber : Data Primer

Peneliti membagi usia karyawan Perusahaan Dagang Singapura yang dalam penelitian ini menjadi responden atau subyek penelitian menjadi 4 kategori yaitu dibawah atau sama dengan 19 tahun, diatas 19 tahun sampai dengan 22 tahun, diatas 22 tahun sampai 25 tahun, dan diatas 25 tahun. Hal tersebut didasarkan observasi di lapangan yang memperkirakan usia rata-rata responden adalah 22 tahun.

Dari data diatas dapat diketahui bahwa untuk usia dibawah atau sama dengan 19 tahun berjumlah 2 orang atau 06,45% dari keseluruhan responden. Untuk usia diatas 19 tahun sampai dengan 22 tahun berjumlah 10 orang atau sebesar 32,26% dari keseluruhan responden. Untuk responden yang berusia diatas 22 tahun sampai dengan 25 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 38,71% dari keseluruhan responden. Sedangkan untuk responden yang berusia diatas 25 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 22,58% dari keseluruhan responden. Dengan data diatas dimana 77,42% responden berusia 25 tahun kebawah maka dapat disimpulkan Perusahaan Dagang Singapura memiliki karyawan dengan usia yang relatif golongan usia muda.

4.1.3 Masa Kerja

Masa kerja keseluruhan responden dari hasil penelitian diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.3
Pembagian Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

Keterangan	Responden	%
≤ 1 tahun	11	35,48
> 1 tahun – 2,5 tahun	5	16,13
> 2,5 tahun – 4 tahun	10	32,26
> 4 tahun	5	16,13
Jumlah	31	100

Sumber : Data Primer

Dilihat dari tabel data diatas dapat diketahui bahwa masa kerja karyawan paling banyak yaitu ≤ 1 tahun dan < 2 tahun sampai 4 tahun. Jumlah karyawan dengan masa kerja 1 tahun kebawah sebanyak 11 orang atau sebesar 35,48% dari keseluruhan responden. Jumlah karyawan dengan masa kerja lebih lama dari 1 tahun sampai dengan 2,5 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 16,13% dari keseluruhan responden. Jumlah karyawan dengan masa kerja lebih lama dari 2,5 tahun sampai dengan 4 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 32,26% dari keseluruhan responden. Jumlah karyawan dengan masa kerja diatas 4 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 16,13% dari keseluruhan responden.

Dilihat dari masa kerja yang relatif pendek dan dengan perputaran (*turn over*) karyawan yang cepat, maka hasil penelitian ini terjadi pada saat periode penelitian dilaksanakan dengan kecenderungan berbeda pada masa yang akan datang cukup besar. Mengingat masa kerja yang relatif pendek dan

dengan perputaran karyawan yang cepat maka pengaruh paling besar akan kultur perusahaan yaitu pada pimpinan perusahaan yang juga sebagai pemilik perusahaan.

4.1.4 Pendapatan Responden

Data yang didapat dari kuesioner mengenai pendapatan karyawan Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Pembagian Karyawan Berdasarkan Pendapatan

Keterangan	Responden	%
Rp.250.000 – Rp.400.000	16	51,61
Rp.400.001 – Rp.550.000	10	32,26
Rp.550.001 – Rp.700.000	5	16,12
Jumlah	31	100

Sumber : Data Primer

Pembagian tiga golongan pendapatan data diatas, ditentukan setelah sumber dari perusahaan menyatakan bahwa gaji karyawan paling rendah sebesar Rp.250.000 dan gaji karyawan paling tinggi sebesar Rp.700.000. pembagian menjadi tiga golongan yaitu Rp.250.000 sampai dengan Rp.400.000, Rp.400.001 sampai dengan Rp.550.000, dan Rp.550.001 sampai dengan Rp.700.000.

Dari data diatas dapat diketahui untuk responden dengan pendapatan Rp.250.000 sampai dengan Rp.400.000 berjumlah 16 orang atau sebesar 51,61% dari keseluruhan responden. Untuk responden dengan pendapatan Rp.400.001 sampai dengan Rp550.000 berjumlah 10 orang atau sebesar

32,26% dari keseluruhan responden. Sedangkan untuk responden dengan gaji sebesar Rp.550.001 sampai dengan Rp.700.000 berjumlah 5 orang atau sebesar 16,12% dari keseluruhan responden

4.1.5 Tanggapan Responden Pada Pertanyaan Kultur Perusahaan

Penjelasan berikut akan menjelaskan bagaimana menjawab rumusan masalah pertama. Adapun rumusan masalah pertama yaitu : Kultur Perusahaan apakah yang terbentuk secara dominan dari empat kemungkinan kultur perusahaan, yaitu kultur kekuasaan, kultur peran, kultur dukungan, dan kultur prestasi di dalam Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo ? Untuk menjawabnya yaitu dengan memperhatikan tingkat rata-rata jumlah skor yang diperoleh masing-masing variabel kultur perusahaan. Jadi untuk rata-rata skor tertinggi pada salah satu variabel kultur perusahaan, dinyatakan dominan dan tanpa mengabaikan tingkat rata-rata skor variabel lainnya.

4.1.5.1 Kultur Kekuasaan

Pada pertanyaan kultur kekuasaan terdapat 6 pertanyaan dengan parameter sebagai berikut :

1. Senioritas.
2. Kejelasan jabatan.
3. Kebijakan yang berbeda kepada karyawan baru.
4. Sumber aturan dari atasan.
5. Tingkat masukan dari bawahan.

6. Tingkat sumber kebijakan perusahaan.

Tanggapan responden dari pertanyaan-pertanyaan bagian variabel kultur kekuasaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Rekapitulasi Data Petanyaan Variabel X1

No	Jawaban Responden					Rata-rata skor	kriteria
	SS	S	N	TS	STS		
1.	6	19	6	0	0	4	Setuju
2.	3	13	11	4	0	3,48	Setuju
3.	8	13	9	1	0	3,90	Setuju
4.	7	14	9	1	0	3,87	Setuju
5.	6	19	5	1	0	3,97	Setuju
6.	8	14	9	0	0	3,97	Setuju
Rata-rata jumlah 6 pertanyaan						3,87	

Sumber : Data Primer

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, untuk pertanyaan no. 1 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 19,35%, responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 61,29%, responden menjawab netral sebanyak 6 orang atau sebesar 19,35%, sedangkan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Untuk pertanyaan no. 2 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 09,68%, responden menjawab setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 41,94%, responden menjawab netral sebanyak 11 orang atau sebesar 35,48%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 12,90%, sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Untuk pertanyaan no. 3 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 25,81%, responden menjawab setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 41,94%, responden menjawab netral sebanyak 9 orang atau sebesar 29,03%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 03,23%, sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Untuk pertanyaan no. 4 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 22,58%, responden menjawab setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 45,16%, responden menjawab netral sebanyak 9 orang atau sebesar 29,03%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 03,23%, sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Untuk pertanyaan no. 5 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 19,35%, responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 61,29%, responden menjawab netral sebanyak 5 orang atau sebesar 16,12%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 03,23%, sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Untuk pertanyaan no. 6 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 25,81%, responden menjawab setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 45,16%, responden menjawab netral sebanyak 9 orang atau sebesar 29,03%, sedangkan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

4.1.5.2 Kultur Peran

Pada bagian pertanyaan mengenai kultur peran didasarkan pada parameter sebagai berikut :

1. Ketegasan aturan
2. Peraturan-peraturan mudah dipahami
3. Sanksi bagi pelanggar aturan
4. Pelaksanaan kerja didasarkan dari aturan
5. Adanya aturan tertulis
6. Kenyamanan aturan bagi karyawan

Tanggapan responden dari pertanyaan-pertanyaan bagian variabel kultur peran adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Rekapitulasi Data Petanyaan Variabel X2

No	Jawaban Responden					Rata-rata skor	kriteria
	SS	S	N	TS	STS		
1.	6	17	7	1	0	3,90	Setuju
2.	12	12	7	0	0	4,16	Setuju
3.	6	16	8	1	0	3,87	Setuju
4.	5	17	9	0	0	3,87	Setuju
5.	6	16	9	0	0	3,90	Setuju
6.	6	15	10	0	0	3,87	Setuju
Rata-rata jumlah 6 pertanyaan						3,93	

Sumber : Data Primer

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, untuk pertanyaan no. 1 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 19,35%, responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau sebesar

54,84%, responden menjawab netral sebanyak 7 orang atau sebesar 22,58%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 03,23%, sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Untuk pertanyaan no. 2 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 38,71%, responden menjawab setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 38,71%, responden menjawab netral sebanyak 7 orang atau sebesar 22,58%, sedangkan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Untuk pertanyaan no. 3 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 19,35%, responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 51,61%, responden menjawab netral sebanyak 8 orang atau sebesar 25,81%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 03,23%, sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Untuk pertanyaan no. 4 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16,12%, responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 54,84%, responden menjawab netral sebanyak 9 orang atau sebesar 29,03%, sedangkan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Untuk pertanyaan no. 5 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 19,35%, responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 51,61%, responden menjawab netral

sebanyak 9 orang atau sebesar 29,03%, sedangkan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Untuk pertanyaan no. 6 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 19,35%, responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 48,39%, responden menjawab netral sebanyak 10 orang atau sebesar 32,26%, sedangkan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

4.1.5.3 Kultur Dukungan

Parameter yang dipakai dalam dasar pertanyaan pada variabel kultur dukungan adalah sebagai berikut :

1. Tugas kelompok
2. Sikap tolong-menolong
3. Tingkat tugas individu
4. Komunikasi antar karyawan dan dengan atasan
5. Kebersamaan karyawan

Tanggapan responden dari pertanyaan-pertanyaan bagian variabel kultur dukungan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Rekapitulasi Data Petanyaan Variabel X3

No	Jawaban Responden					Rata-rata skor	kriteria
	SS	S	N	TS	STS		
1.	4	17	10	0	0	3,81	Setuju
2.	3	16	12	0	0	3,71	Setuju
3.	3	9	13	6	0	3,29	Netral
4.	4	12	13	2	0	3,58	Setuju
5.	6	18	7	0	0	3,97	Setuju
Rata-rata jumlah 6 pertanyaan						3,67	

Sumber : Data Primer

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, untuk pertanyaan no. 1 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 12,90%, responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 54,84%, responden menjawab netral sebanyak 10 orang atau sebesar 32,26%, sedangkan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Untuk pertanyaan no. 2 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 09,68%, responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 51,61%, responden menjawab netral sebanyak 12 orang atau sebesar 38,71%, sedangkan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Untuk pertanyaan no. 3 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 09,68%, responden menjawab setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 29,03%, responden menjawab netral sebanyak 13 orang atau sebesar 38,71%, responden menjawab tidak

setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 19,35%, sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Untuk pertanyaan no. 4 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 12,90%, responden menjawab setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 38,71%, responden menjawab netral sebanyak 13 orang atau sebesar 41,94%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,45% sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Untuk pertanyaan no. 5 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 19,35%, responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 58,06%, responden menjawab netral sebanyak 7 orang atau sebesar 22,58%, sedangkan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

4.1.5.4 Kultur Prestasi

Pada bagian pertanyaan mengenai kultur prestasi didasarkan pada parameter sebagai berikut :

1. Bonus bagi karyawan berprestasi
2. Pujian atau penghargaan diri karyawan
3. Imbalan bagi seluruh karyawan bila perusahaan berprestasi
4. Pelatihan bagi karyawan
5. Kenaikan pangkat atau gaji bila karyawan berprestasi
6. Pengukuran prestasi dengan jelas

Tanggapan responden dari pertanyaan-pertanyaan bagian variabel kultur dukungan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Rekapitulasi Data Petanyaan Variabel X4

No	Jawaban Responden					Rata-rata skor	kriteria
	SS	S	N	TS	STS		
1.	7	17	6	1	0	3,97	Setuju
2.	6	18	5	2	0	3,90	Setuju
3.	2	16	11	2	0	3,58	Setuju
4.	4	15	10	2	0	3,68	Setuju
5.	4	16	10	1	0	3,74	Setuju
6.	6	15	9	1	0	3,84	Setuju
Rata-rata jumlah 6 pertanyaan						3,78	

Sumber : Data Primer

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, untuk pertanyaan no. 1 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 22,58%, responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 54,84%, responden menjawab netral sebanyak 6 orang atau sebesar 19,35%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 03,23%, sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Untuk pertanyaan no. 2 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 19,35%, responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 58,06%, responden menjawab netral sebanyak 5 orang atau sebesar 16,12%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 06,45% sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Untuk pertanyaan no. 3 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 06,12%, responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 51,61%, responden menjawab netral sebanyak 11 orang atau sebesar 35,48%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 06,45%, sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Untuk pertanyaan no. 4 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 12,90%, responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 48,39%, responden menjawab netral sebanyak 10 orang atau sebesar 32,26%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 06,45% sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Untuk pertanyaan no. 5 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 12,90%, responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 51,61%, responden menjawab netral sebanyak 10 orang atau sebesar 32,26%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 03,23% sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Untuk pertanyaan no. 6 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 19,35%, responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 51,61%, responden menjawab netral sebanyak 9 orang atau sebesar 29,03%, responden menjawab tidak

setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 03,23% sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Setelah dijabarkan mengenai tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang kultur perusahaan, maka dapat diketahui bahwa rata-rata jumlah skor masing-masing pertanyaan tentang kultur perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Rata-rata jumlah skor untuk variabel X_1 (Kultur Kekuasaan) adalah sebesar 3,87 dan dikategorikan “Setuju”.
2. Rata-rata jumlah skor untuk variabel X_2 (Kultur Peran) adalah sebesar 3,93 dan dikategorikan “Setuju”.
3. Rata-rata jumlah skor untuk variabel X_3 (Kultur Dukungan) adalah sebesar 3,67 dan dikategorikan “Setuju”.
4. Rata-rata jumlah skor untuk variabel X_4 (Kultur prestasi) adalah sebesar 3,78 dan dikategorikan “Setuju”.

Kesimpulan data diatas akan menjawab rumusan masalah pertama, adapun rumusan masalah pertama yaitu : “Kultur Perusahaan apakah yang terbentuk secara dominan dari empat kemungkinan kultur perusahaan, yaitu kultur kekuasaan, kultur peran, kultur dukungan, dan kultur prestasi di dalam Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo ?” Dari kesimpulan data dapat diketahui bahwa rata-rata jumlah skor pertanyaan tentang kultur perusahaan, paling tinggi pada kultur peran. Hal tersebut berarti bahwa salah satu jenis kultur perusahaan yaitu kultur peran terbentuk secara dominan di dalam

Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo, dengan tingkat rata-rata jumlah skor sebesar 3,93. Walaupun demikian tidak ada perbedaan yang signifikan diantara variabel kultur perusahaan yang lain.

Dengan demikian hipotesis pertama yaitu “Dari Kultur Perusahaan yang terbagi menjadi empat jenis yaitu kultur kekuasaan, kultur peran, kultur dukungan, kultur prestasi, diduga bahwa kultur prestasi adalah kultur yang terbentuk secara dominan yang terdapat di Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo” **DITOLAK.**

4.2 Analisa Kuantitatif

Salah satu tujuan penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari kultur yang terbentuk secara dominan terhadap prestasi kerja, untuk itu dilakukan pengujian hipotesis. Uji hipotesis yang dipakai yaitu uji T. Pengolahan data-data dibantu menggunakan komputer dengan program yang dipakai yaitu SPSS 11.5.0

Setelah diketahui variabel kultur perusahaan yang terbentuk secara dominan di Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo, maka akan dapat langsung mengolah data untuk dapat menjawab rumusan masalah kedua dan membuktikan hipotesis kedua pula. Adapun rumusan masalah yang kedua yaitu : “Apakah tipe kultur perusahaan yang dominan dalam perusahaan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo ?” Untuk itu digunakan uji T atau uji parsial, untuk menguji pengaruh dari variabel bebas (Kultur Peran) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja).

4.2.1 Analisis Regresi Berganda

Hasil berdasarkan pengolahan data dengan dibantu oleh program SPSS 11.5.0, diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Regresi Pengaruh Kultur Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Variabel	Nilai Koefisien	Standar Error	t-stat
X ₁	0,170	0,097	1,761
X ₂	0,191	0,084	2,260
X ₃	0,242	0,092	2,640
X ₄	0,557	0,106	5,274
C	- 0,504		

R² : 0,873

R : 0,934

Adjusted R Square : 0,853

F statistik : 44,517

Sumber : Data Primer

Dari rangkungan tabel 4.8 dihasilkan perhitungan konstanta dan koefisien beta masing-masing variabel, sehingga dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = - 0,504 + 0,170 X_1 + 0,191 X_2 + 0,242 X_3 + 0,557 X_4$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- a. Constanta (- 0,504)

Faktor konstanta (- 0,504) negatif menunjukkan jika Kultur Perusahaan tidak diperhatikan maka mengakibatkan penurunan prestasi kerja, atau nilai prestasi kerja akan negatif.

b. Variabel Kultur Kekuasaan (0,170)

Koefisien regresi untuk variabel kultur kekuasaan sebesar 0,170. Besarnya angka koefisien regresi yang positif dapat diartikan bahwa variabel kultur kekuasaan mampu memberikan kontribusi yang positif pada prestasi kerja karyawan. Secara statistik dapat dikatakan bahwa setiap ada peningkatan pembentukan kultur kekuasaan di dalam perusahaan sebesar satu satuan, akan diikuti oleh kenaikan tingkat prestasi kerja sebesar 0,170 satuan, dengan menganggap variabel yang lain konstan.

c. Variabel kultur Peran (0,191)

Koefisien regresi untuk variabel kultur peran sebesar 0,191. Besarnya angka koefisien regresi yang positif dapat diartikan bahwa variabel kultur peran mampu memberikan kontribusi yang positif pada prestasi kerja karyawan. Secara statistik dapat dikatakan bahwa setiap ada peningkatan pembentukan kultur peran di dalam perusahaan sebesar satu satuan, akan diikuti oleh kenaikan tingkat prestasi kerja sebesar 0,191 satuan, dengan menganggap variabel yang lain konstan.

d. Variabel kultur dukungan (0,242)

Koefisien regresi untuk variabel kultur dukungan sebesar 0,242. Besarnya angka koefisien regresi yang positif dapat diartikan bahwa variabel kultur dukungan mampu memberikan kontribusi yang positif pada prestasi kerja karyawan. Secara statistik dapat

dikatakan bahwa setiap ada peningkatan pembentukan kultur dukungan di dalam perusahaan sebesar satu satuan, akan diikuti oleh kenaikan tingkat prestasi kerja sebesar 0,242 satuan, dengan menganggap variabel yang lain konstan.

e. Variabel kultur prestasi (0,557)

Koefisien regresi untuk variabel kultur prestasi sebesar 0,557. Besarnya angka koefisien regresi yang positif dapat diartikan bahwa variabel kultur prestasi mampu memberikan kontribusi yang positif pada prestasi kerja karyawan. Secara statistik dapat dikatakan bahwa setiap ada peningkatan pembentukan kultur prestasi di dalam perusahaan sebesar satu satuan, akan diikuti oleh kenaikan tingkat prestasi kerja sebesar 0,557 satuan, dengan menganggap variabel yang lain konstan.

4.2.2 Uji T

Uji T bertujuan untuk menguji keberartian koefisien regresi parsial

1. $H_0 : b = 0$

$H_a : b \neq 0$

2. Pengujian dilakukan melalui uji T dengan membandingkan T hitung dengan T tabel pada $\alpha = 0,05$ dan apabila hasil perhitungannya :

- a. $T_h \geq T_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebasnya dan ada pengaruh diantara 2 variabel yang diuji.

- b. $T_h < T_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebasnya dan tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

Dari data primer diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.10
Perbandingan Antara T hitung Dengan T tabel Pada Taraf Nyata 5% dan Korelasi Kultur Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja

Variabel	T hitung	T tabel	Keterangan	r^2
X ₁	1,761	1,6955	$T_h > T_t$	0,326
X ₂	2,260	1,6955	$T_h > T_t$	0,405
X ₃	2,640	1,6955	$T_h > T_t$	0,460
X ₄	5,274	1,6955	$T_h > T_t$	0,719

Sumber : Data Primer

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa keempat variabel bebas mempunyai T hitung lebih besar dibandingkan dengan T tabel, hal ini berarti bahwa variabel-variabel tersebut pada taraf nyata 5% mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di dalam Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo. Kemudian dari data dijelaskan sebagai berikut :

- a. Terbentuknya kultur kekuasaan secara signifikan akan mempengaruhi prestasi kerja. Adapun r^2 sebesar 0,326 menunjukkan besarnya kontribusi variabel kultur kekuasaan terhadap peningkatan prestasi kerja adalah sebesar 32,6%.
- b. Terbentuknya kultur peran secara signifikan akan mempengaruhi prestasi kerja. Adapun r^2 sebesar 0,405

menunjukkan besarnya kontribusi variabel kultur peran terhadap peningkatan prestasi kerja adalah sebesar 40,5%.

- c. Terbentuknya kultur dukungan secara signifikan akan mempengaruhi prestasi kerja. Adapun r^2 sebesar 0,460 menunjukkan besarnya kontribusi variabel kultur dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja adalah sebesar 46%.
- d. Terbentuknya kultur prestasi secara signifikan akan mempengaruhi prestasi kerja. Adapun r^2 sebesar 0,719 menunjukkan besarnya kontribusi variabel kultur prestasi terhadap peningkatan prestasi kerja adalah sebesar 71,9%.

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa kultur peran akan mempengaruhi prestasi kerja secara signifikan sebesar 40,5% dan dari tabel 4.9 kultur peran memiliki T hitung $>$ T tabel, jadi H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel bebas kultur peran dapat menerangkan variabel tidak bebas prestasi kerja dan ada pengaruh diantara 2 variabel. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa :
“Dari Kultur Perusahaan yang terbentuk secara dominan di dalam Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo memiliki pengaruh yang kuat dalam pembentukan peningkatan prestasi kerja karyawan“
DITERIMA.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari analisis dan pembahasan Bab IV yang telah diuraikan, penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai konstanta sebesar - 0,504 nilai negatif menunjukkan bahwa jika Kultur Perusahaan tidak diperhatikan maka mengakibatkan penurunan prestasi kerja, atau nilai prestasi kerja akan negatif.
2. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa : “Dari Kultur Perusahaan yang terbagi menjadi empat jenis yaitu kultur kekuasaan, kultur peran, kultur dukungan, kultur prestasi, diduga bahwa kultur prestasi adalah kultur yang terbentuk secara dominan yang terdapat di Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo” tidak terbukti dan ditolak. Karena berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa besarnya rata-rata jumlah skor masing-masing variabel yang memiliki nilai tertinggi adalah pada variabel Kultur Peran. Hal tersebut tampak dari besarnya rata-rata jumlah skor untuk variabel X_2 (Kultur Peran) sebesar 3,93, besarnya rata-rata jumlah skor tersebut lebih besar dibandingkan besarnya rata-rata jumlah skor jenis Kultur Perusahaan lainnya.
3. Hipotesis kedua yang menyatakan : “Dari Kultur Perusahaan yang terbentuk secara dominan di dalam Perusahaan Dagang Singapura di

Wonosobo memiliki pengaruh yang kuat dalam pembentukan peningkatan prestasi kerja karyawan". Terbukti dan diterima. Pernyataan tersebut didasarkan dari uji t, dimana posisi $T_h > T_t$ hal tersebut berarti Kultur Peran dapat menerangkan Prestasi Kerja dan ada pengaruh yang kuat diantara 2 variabel tersebut. Adapun besarnya pengaruh Kultur Peran dalam pembentukan Prestasi Kerja di dalam Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo ditunjukkan oleh besarnya R^2 yaitu sebesar 0,405 yang berarti besarnya kontribusi variabel Kultur Peran terhadap peningkatan Prestasi Kerja adalah sebesar 40,5%.

5.2 Saran

Dari keterangan dalam kesimpulan dan analisis serta pembahasan Bab IV yang telah diuraikan, penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Dari kesimpulan pertama didapat bahwa nilai konstanta sebesar $-0,504$, nilai negatif menunjukkan bahwa jika Kultur Perusahaan tidak diperhatikan maka mengakibatkan penurunan prestasi kerja, atau nilai prestasi kerja akan negatif. Untuk itu disarankan agar Kultur Perusahaan harus diperhatikan mengingat Prestasi Kerja sebagai cerminan *out put* perusahaan. Jika Prestasi Kerja buruk maka *out put*-nya akan buruk.
2. Kesimpulan kedua menyatakan bahwa variabel X_2 (Kultur Peran) adalah jenis Kultur Perusahaan yang terbentuk secara dominan di dalam Perusahaan Dagang Singapura di Wonosobo. Untuk itu sebaiknya perusahaan memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan Kultur Peran

seperti prosedur birokrasi yang bertumpu pada aturan, peraturan-peraturan untuk menjaga kestabilan organisasi.

3. Melihat hasil korelasi Kultur Perusahaan terhadap Prestasi Kerja, didapat untuk nilai R^2 tertinggi yaitu pada Kultur Prestasi. Hal tersebut berarti Kultur Prestasi paling besar pengaruhnya dalam dalam kontribusi peningkatan Prestasi Kerja Karyawan. Untuk itu penulis menyarankan agar untuk kedepan perusahaan sebaiknya melakukan perubahan dalam Kultur Perusahaan menuju kepada Kultur prestasi yang dominan. Cara-cara yang dapat digunakan yaitu : pengarahan dari atas, rekayasa proses dari sisi ke sisi, pemberdayaan dari bawah.




Daftar Pustaka

- Bambang Soepomo dan Nur Indriantoro. (1998). "Pengaruh Struktur dan Kultur Organisasional terhadap Keefektifan Anggaran Partisipatif dalam Peningkatan Kinerja Manajerial." *Kelola*, No. 18/VII, 64-65.
- Basu Swastha. (1998). *Lingkungan Bisnis : Budaya Perusahaan*. Yogyakarta: MM UGM.
- Cushway, Barry. Dan Lodge, Perck. (terj.) (1990). *Organizational Behavior and Design*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Denilson, Daniel R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. USA : Jhon Wiley & Sons.
- Edwin B. Flippo.(Editor) (1987). *Manajemen Personalialia*. 6th ed. Jakarta; Penerbit Erlangga.
- Hani Handoko. (1985). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. 1sted. Yogyakarta : Liberty.
- Henri Simamora. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta; STIE YKPN.
- Koentjoroningrat. (1990). *Pengantar Ilmu Antropologi*. Edisi Baru. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kotter, John P. Dan James L. Heskett (terj.)(1997). *Dampak Budaya Perusahaan terhadap Kinerja*. Edisi Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Navis,AA. (1995). *Refleksi Pembangunan Indonesia Perspektif Budaya*. Makalah Forum Ilmiah Nasional. Padang: SMFE Unand dan ISMEI.
- R. Haryono Imam. (1993). "Louis Dumpsre Alienisi Kultural dalam Pemikiran Karl Marx." Dalam Team Redaksi Driyarkara (Peny.), *Diskursus Kemasyarakatan dan Kemanusiaan*. (hlm. 128). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

- Ravianto J. (1985). *Produktivitas dan Mutu Kehidupan, seri Produktivitas I*. Jakarta : Lembaga SIUP.
- Sutrisno Hadi. (1991). *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai Dengan BASICA*. Yogyakarta : Andi offset.
- Suyadi Prawirasentono. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas*. Edisi pertama. Yogyakarta; BPFE.
- Syafaruddin Alwi. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Syamsul Kadir. (1996). "Faktor-faktor Pembentuk Budaya Perusahaan." *Usahawan Indonesia*, No.7 th. XXV (juli), 26.
- Taliziduhu Ndraha. (1997). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Zaenal Mustafa. (1986). *Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi*. Yogyakarta : BPFE UII.

LAMPIRAN I

Rekapitulasi Data dan Rata-rata Data 31 Responden

REKAPITULASI DATA 31 RESPONDEN

No	Kultur Perusahaan (X)																														
	Kultur Kekuasaan (X1)									Kultur Peran (X2)									Kultur Dukungan (X3)									Kultur Prestasi (X4)			
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Rata2	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Rata2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Rata2	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	Rata2				
1	4	4	4	3	4	4	3,83	4	4	4	4	4	3	3,83	4	4	4	4	4	4,00	4	5	3	4	3	4	3,83				
2	4	4	3	3	4	5	3,83	4	3	3	4	3	4	3,50	3	4	3	3	3	3,20	4	4	3	3	4	3	3,50				
3	5	5	5	4	5	5	4,83	5	5	4	3	5	4	4,33	4	3	3	5	5	4,00	5	5	4	5	5	4	4,67				
4	5	4	4	4	5	4	4,33	5	4	4	3	4	3	3,83	4	4	4	4	3	3,80	3	4	4	4	4	4	3,83				
5	4	4	4	4	4	3	3,83	4	5	5	4	5	4	4,50	4	3	5	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00				
6	5	3	5	3	5	5	4,33	3	5	2	3	4	3	3,33	4	4	3	5	5	4,20	5	4	4	4	4	3	4,00				
7	4	4	4	5	4	4	4,17	4	4	5	4	3	5	4,17	3	3	3	3	4	3,20	4	4	4	4	4	4	4,00				
8	3	3	3	3	3	3	3,00	2	3	3	3	3	3	2,83	3	3	2	2	3	2,60	3	2	3	2	3	3	2,67				
9	4	5	5	4	4	5	4,50	5	5	5	5	4	4	4,67	3	4	4	4	5	4,00	5	5	5	4	5	5	4,83				
10	4	4	3	5	4	3	3,83	4	5	4	4	5	4	4,33	4	3	3	4	4	3,60	4	5	3	3	4	3	3,67				
11	5	3	4	4	5	4	4,17	3	4	4	4	3	4	3,67	5	3	2	3	5	3,60	5	4	2	3	3	4	3,50				
12	3	2	5	3	3	5	3,50	5	5	4	4	4	5	4,50	4	4	3	5	4	4,00	5	4	4	5	4	5	4,50				
13	4	3	3	5	4	4	3,83	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	4	3,20	4	3	4	4	4	4	3,83				
14	3	3	4	4	3	3	3,33	3	3	3	3	4	3	3,17	4	3	2	3	3	3,00	3	3	4	3	3	4	3,33				
15	4	4	3	4	4	4	3,83	3	5	4	4	3	5	4,00	5	4	3	3	4	3,80	4	4	4	3	4	4	3,83				
16	4	3	4	4	4	3	3,67	4	4	3	3	4	4	3,67	4	4	3	3	4	3,60	3	3	4	3	3	3	3,17				
17	5	4	5	3	5	4	4,33	4	4	4	4	4	3	3,83	3	3	2	3	4	3,00	4	5	3	4	3	4	3,83				
18	4	3	3	3	4	5	3,67	3	4	4	4	3	4	3,67	3	4	4	3	3	3,40	4	4	4	3	4	3	3,67				
19	4	4	4	4	3	3	3,67	5	5	3	3	5	4	4,17	4	3	3	4	4	3,60	5	3	4	3	5	4	4,00				
20	4	4	4	4	4	4	4,00	4	3	5	4	4	5	4,17	5	5	2	4	4	4,00	5	4	3	5	4	5	4,33				
21	4	4	4	5	5	5	4,50	5	5	5	5	3	4	4,50	4	4	5	4	5	4,40	4	4	3	4	3	5	3,83				
22	4	3	3	3	4	4	3,50	4	4	3	4	5	4	4,00	3	5	3	4	4	3,80	4	4	3	4	4	3	3,67				
23	3	2	2	2	2	3	2,33	3	5	4	3	4	3	3,67	3	3	2	2	3	2,60	2	2	2	2	2	2	2,00				
24	4	3	3	5	4	5	4,00	4	4	4	5	5	4	4,33	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	5	4,17				
25	3	3	4	3	3	3	3,17	4	3	3	4	4	3	3,50	4	3	4	3	4	3,60	3	4	4	4	3	3	3,50				
26	4	2	5	4	4	4	3,83	4	3	4	4	3	3	3,50	4	4	3	3	4	3,60	4	4	3	3	3	4	3,50				
27	3	3	4	4	4	4	3,67	4	5	4	5	4	5	4,50	4	4	4	3	3	3,60	4	3	4	4	4	5	4,00				
28	4	4	5	4	4	4	4,17	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	3,80	4	5	4	3	5	4	4,17				
29	5	5	5	5	4	4	4,67	4	5	5	4	4	5	4,50	5	5	5	5	5	5,00	3	4	5	5	4	3	4,00				
30	4	2	3	5	4	3	3,50	3	3	3	3	3	3	3,00	4	4	3	3	4	3,60	4	4	3	4	3	4	3,67				
31	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4	4,17	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	4	3,83				

No	Prestasi Kerja (Y)																
	Kualitas Kerja (Y1.1)				Kuantitas Kerja (Y1.2)				Presensi (Y1.3)								
	Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Y1.1.4	Rata2	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.2.3	Y1.2.4	Y1.2.5	Rata2	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.3.3	Y1.3.4	Rata2	
1	3	3	4	4	3,50	4	5	4	5	3	4,20	4	4	4	4	4,00	3,90
2	3	2	3	4	3,00	3	5	1	4	4	3,40	4	5	5	4	4,50	3,63
3	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	5	4,40	5	5	4	5	4,75	4,38
4	4	4	3	4	3,75	4	3	4	3	5	3,80	4	4	4	4	4,00	3,85
5	4	4	5	4	4,25	4	4	3	5	5	4,20	4	3	4	4	3,75	4,07
6	4	4	4	4	4,00	3	4	2	5	4	3,60	4	5	5	3	4,25	3,95
7	4	4	4	5	4,25	4	4	4	4	2	3,60	5	4	3	4	4,00	3,95
8	3	3	2	3	2,75	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00	2,92
9	4	4	5	5	4,50	5	5	4	4	5	4,60	4	5	5	4	4,50	4,53
10	4	4	5	5	4,50	5	5	5	5	3	4,60	5	3	4	5	4,25	4,45
11	2	2	4	5	3,25	4	4	5	5	4	4,40	4	4	3	4	3,75	3,80
12	5	4	4	4	4,25	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00	4,42
13	4	4	4	5	4,25	4	4	4	5	5	4,40	3	4	3	4	3,50	4,05
14	3	3	3	4	3,25	4	4	2	3	2	3,00	4	3	4	3	3,50	3,25
15	2	4	4	5	3,75	4	4	4	4	4	4,00	4	5	3	4	4,00	3,92
16	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	1	3,60	5	3	4	3	3,75	3,78
17	2	2	4	4	3,00	4	5	4	5	3	4,20	5	4	5	3	4,25	3,82
18	3	2	3	4	3,00	3	5	1	4	4	3,40	4	5	5	4	4,50	3,63
19	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	5	4,40	3	3	4	3	3,25	3,88
20	4	4	4	4	4,00	4	5	4	5	5	4,60	4	4	5	4	4,25	4,28
21	4	4	4	5	4,25	4	4	4	4	4	4,00	4	5	5	5	4,75	4,33
22	4	3	4	5	4,00	2	4	2	5	5	3,60	5	4	3	4	4,00	3,87
23	3	2	3	3	2,75	2	2	3	2	2	2,20	2	2	2	3	2,25	2,40
24	4	4	2	4	3,50	4	4	3	5	4	4,00	4	5	5	5	4,75	4,08
25	4	4	4	2	3,50	4	3	4	4	4	3,80	3	3	4	3	3,25	3,52
26	4	4	4	2	3,50	4	5	4	5	1	3,80	3	4	3	4	3,50	3,60
27	4	2	4	4	3,50	3	4	4	5	5	4,20	4	5	3	5	4,25	3,98
28	4	2	3	4	3,25	5	5	4	4	3	4,20	5	4	5	5	4,75	4,07
29	5	4	5	4	4,50	5	4	5	5	4	4,60	5	5	4	4	4,50	4,53
30	2	4	4	4	3,50	4	4	1	5	2	3,20	5	3	5	3	4,00	3,57
31	4	4	4	4	4,00	4	5	1	4	5	3,80	3	5	4	5	4,25	4,02

DATA RATA-RATA PENELITIAN 31 RESPONDEN

NO	X1	X2	X3	X4	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y
1	3,83	3,83	4,00	3,83	3,50	4,20	4,00	3,90
2	3,83	3,50	3,20	3,50	3,00	3,40	4,50	3,63
3	4,83	4,33	4,00	4,67	4,00	4,40	4,75	4,38
4	4,33	3,83	3,80	3,83	3,75	3,80	4,00	3,85
5	3,83	4,50	4,00	4,00	4,25	4,20	3,75	4,07
6	4,33	3,33	4,20	4,00	4,00	3,60	4,25	3,95
7	4,17	4,17	3,20	4,00	4,25	3,60	4,00	3,95
8	3,00	2,83	2,60	2,67	2,75	3,00	3,00	2,92
9	4,50	4,67	4,00	4,83	4,50	4,60	4,50	4,53
10	3,83	4,33	3,60	3,67	4,50	4,60	4,25	4,45
11	4,17	3,67	3,60	3,50	3,25	4,40	3,75	3,80
12	3,50	4,50	4,00	4,50	4,25	4,00	5,00	4,42
13	3,83	4,00	3,20	3,83	4,25	4,40	3,50	4,05
14	3,33	3,17	3,00	3,33	3,25	3,00	3,50	3,25
15	3,83	4,00	3,80	3,83	3,75	4,00	4,00	3,92
16	3,67	3,67	3,60	3,17	4,00	3,60	3,75	3,78
17	4,33	3,83	3,00	3,83	3,00	4,20	4,25	3,82
18	3,67	3,67	3,40	3,67	3,00	3,40	4,50	3,63
19	3,67	4,17	3,60	4,00	4,00	4,40	3,25	3,88
20	4,00	4,17	4,00	4,33	4,00	4,60	4,25	4,28
21	4,50	4,50	4,40	3,83	4,25	4,00	4,75	4,33
22	3,50	4,00	3,80	3,67	4,00	3,60	4,00	3,87
23	2,33	3,67	2,60	2,00	2,75	2,20	2,25	2,40
24	4,00	4,33	4,00	4,17	3,50	4,00	4,75	4,08
25	3,17	3,50	3,60	3,50	3,50	3,80	3,25	3,52
26	3,83	3,50	3,60	3,50	3,50	3,80	3,50	3,60
27	3,67	4,50	3,60	4,00	3,50	4,20	4,25	3,98
28	4,17	4,00	3,80	4,17	3,25	4,20	4,75	4,07
29	4,67	4,50	5,00	4,00	4,50	4,60	4,50	4,53
30	3,50	3,00	3,60	3,67	3,50	3,20	4,00	3,57
31	4,00	4,17	4,00	3,83	4,00	3,80	4,25	4,02

LAMPIRAN II

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Variabel Kultur Kekuasaan (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOT_X 1
X1.1	Pearson Correlation	1.000	.390*	.507*	.359*	.775*	.350	.792*
	Sig. (2-tailed)	.	.030	.004	.048	.000	.053	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X1.2	Pearson Correlation	.390*	1.000	.478*	.154	.369*	.358*	.682*
	Sig. (2-tailed)	.030	.	.007	.409	.041	.048	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X1.3	Pearson Correlation	.507*	.478*	1.000	.301	.461*	.155	.716*
	Sig. (2-tailed)	.004	.007	.	.100	.009	.405	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X1.4	Pearson Correlation	.359*	.154	.301	1.000	.446*	.111	.563*
	Sig. (2-tailed)	.048	.409	.100	.	.012	.552	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31
X1.5	Pearson Correlation	.775*	.369*	.461*	.446*	1.000	.452*	.823*
	Sig. (2-tailed)	.000	.041	.009	.012	.	.011	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X1.6	Pearson Correlation	.350	.358*	.155	.111	.452*	1.000	.582*
	Sig. (2-tailed)	.053	.048	.405	.552	.011	.	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31
TOT_X1	Pearson Correlation	.792*	.682*	.716*	.563*	.823*	.582*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.
	N	31	31	31	31	31	31	31

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

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

Uji Reliabilitas Variabel Kultur Kekuasaan (X1)

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

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 31.0

N of Items = 6

Alpha = .7752

Uji Validitas Variabel Kultur Peran (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOT_X 2
X2.1	Pearson Correlation	1.000	.372*	.387*	.333	.436*	.370*	.717*
	Sig. (2-tailed)	.	.039	.032	.067	.014	.040	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.2	Pearson Correlation	.372*	1.000	.317	.183	.507*	.390*	.692*
	Sig. (2-tailed)	.039	.	.083	.324	.004	.030	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.3	Pearson Correlation	.387*	.317	1.000	.458*	.207	.482*	.710*
	Sig. (2-tailed)	.032	.083	.	.010	.263	.006	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.4	Pearson Correlation	.333	.183	.458*	1.000	.167	.513*	.630*
	Sig. (2-tailed)	.067	.324	.010	.	.370	.003	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.5	Pearson Correlation	.436*	.507*	.207	.167	1.000	.237	.611*
	Sig. (2-tailed)	.014	.004	.263	.370	.	.200	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.6	Pearson Correlation	.370*	.390*	.482*	.513*	.237	1.000	.724*
	Sig. (2-tailed)	.040	.030	.006	.003	.200	.	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
TOT_X2	Pearson Correlation	.717*	.692*	.710*	.630*	.611*	.724*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	31	31	31	31	31	31	31

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

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

Uji Reliabilitas Variabel Kultur Peran (X2)

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

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability coefficients

N of Cases = 31.0

N of Items = 6

Alpha = .7680

Uji Validitas Variabel Kultur Dukungan (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOT_X3
X3.1	Pearson Correlation	1.000	.258	.098	.346	.373*	.574*
	Sig. (2-tailed)	.	.161	.598	.056	.039	.001
	N	31	31	31	31	31	31
X3.2	Pearson Correlation	.258	1.000	.323	.400*	.135	.606*
	Sig. (2-tailed)	.161	.	.076	.026	.469	.000
	N	31	31	31	31	31	31
X3.3	Pearson Correlation	.098	.323	1.000	.448*	.241	.678*
	Sig. (2-tailed)	.598	.076	.	.012	.191	.000
	N	31	31	31	31	31	31
X3.4	Pearson Correlation	.346	.400*	.448*	1.000	.602*	.837*
	Sig. (2-tailed)	.056	.026	.012	.	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31
X3.5	Pearson Correlation	.373*	.135	.241	.602*	1.000	.677*
	Sig. (2-tailed)	.039	.469	.191	.000	.	.000
	N	31	31	31	31	31	31
TOT_X3	Pearson Correlation	.574*	.606*	.678*	.837*	.677*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.
	N	31	31	31	31	31	31

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

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

Uji Reliabilitas Variabel Kultur Dukungan (X3)

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 31.0

N of Items = 5

Alpha = .7013

Uji Validitas Variabel Kultur Prestasi (X4)

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	TOT X4
X4.1	Pearson Correlation	1.000	.500*	.097	.430*	.592*	.560*	.751*
	Sig. (2-tailed)	.	.004	.603	.016	.000	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X4.2	Pearson Correlation	.500*	1.000	.161	.482*	.418*	.299	.682*
	Sig. (2-tailed)	.004	.	.388	.006	.019	.102	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X4.3	Pearson Correlation	.097	.161	1.000	.398*	.613*	.232	.577*
	Sig. (2-tailed)	.603	.388	.	.026	.000	.209	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31
X4.4	Pearson Correlation	.430*	.482*	.398*	1.000	.371*	.508*	.759*
	Sig. (2-tailed)	.016	.006	.026	.	.040	.004	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X4.5	Pearson Correlation	.592*	.418*	.613*	.371*	1.000	.335	.775*
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.000	.040	.	.065	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X4.6	Pearson Correlation	.560*	.299	.232	.508*	.335	1.000	.697*
	Sig. (2-tailed)	.001	.102	.209	.004	.065	.	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
TOT_X4	Pearson Correlation	.751*	.682*	.577*	.759*	.775*	.697*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.
	N	31	31	31	31	31	31	31

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

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

Uji Reliabilitas Variabel Kultur Prestasi (X4)

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 31.0

N of Items = 6

Alpha = .8000

Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Correlations

		Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Y1.1.4	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.2.3	Y1.2.4	Y1.2.5	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.3.3	Y1.3.4	TOT_Y
Y1.1.1	Pearson Correlation	1.000	.370*	.331	.076	.392*	.362*	.331	.228	.237	.403*	.206	.278	.333	.551*
	Sig. (2-tailed)	.	.041	.069	.685	.029	.045	.069	.217	.199	.024	.266	.131	.067	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y1.1.2	Pearson Correlation	.370*	1.000	.374*	.403*	.451*	.294	.189	.347	.248	.197	.120	.201	.087	.525*
	Sig. (2-tailed)	.041	.	.038	.025	.011	.108	.308	.056	.178	.289	.522	.278	.642	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y1.1.3	Pearson Correlation	.331	.374*	1.000	.525*	.453*	.570*	.553*	.334	.174	.383*	.192	-.026	.118	.582*
	Sig. (2-tailed)	.069	.038	.	.002	.010	.001	.001	.066	.348	.034	.300	.888	.529	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y1.1.4	Pearson Correlation	.076	.403*	.525*	1.000	.497*	.583*	.340	.365*	.167	.419*	.437*	.159	.419*	.638*
	Sig. (2-tailed)	.685	.025	.002	.	.004	.001	.061	.043	.369	.019	.014	.393	.019	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y1.2.1	Pearson Correlation	.392*	.451*	.453*	.497*	1.000	.676*	.602*	.382*	.083	.454*	.186	.393*	.322	.701*
	Sig. (2-tailed)	.029	.011	.010	.004	.	.000	.000	.034	.656	.010	.316	.029	.077	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y1.2.2	Pearson Correlation	.362*	.294	.570*	.583*	.676*	1.000	.425*	.615*	.293	.634*	.357*	.436*	.441*	.810*
	Sig. (2-tailed)	.045	.108	.001	.001	.000	.	.017	.000	.109	.000	.049	.014	.013	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y1.2.3	Pearson Correlation	.331	.189	.553*	.340	.602*	.425*	1.000	.211	.174	.449*	.192	-.026	.449*	.574*
	Sig. (2-tailed)	.069	.308	.001	.061	.000	.017	.	.254	.348	.011	.300	.888	.011	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y1.2.4	Pearson Correlation	.228	.347	.334	.365*	.382*	.615*	.211	1.000	.382*	.385*	.438*	.390*	.385*	.687*
	Sig. (2-tailed)	.217	.056	.066	.043	.034	.000	.254	.	.034	.033	.014	.030	.033	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y1.2.5	Pearson Correlation	.237	.248	.174	.167	.083	.293	.174	.382*	1.000	.194	.502*	.297	.294	.531*
	Sig. (2-tailed)	.199	.178	.348	.369	.656	.109	.348	.034	.	.296	.004	.104	.108	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y1.3.1	Pearson Correlation	.403*	.197	.383*	.419*	.454*	.634*	.449*	.385*	.194	1.000	.479*	.360*	.470*	.710*
	Sig. (2-tailed)	.024	.289	.034	.019	.010	.000	.011	.033	.296	.	.006	.047	.008	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y1.3.2	Pearson Correlation	.206	.120	.192	.437*	.186	.357*	.192	.438*	.502*	.479*	1.000	.470*	.532*	.652*
	Sig. (2-tailed)	.266	.522	.300	.014	.316	.049	.300	.014	.004	.006	.	.008	.002	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y1.3.3	Pearson Correlation	.278	.201	-.026	.159	.393*	.436*	-.026	.390*	.297	.360*	.470*	1.000	.256	.544*
	Sig. (2-tailed)	.131	.278	.888	.393	.029	.014	.888	.030	.104	.047	.008	.	.164	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y1.3.4	Pearson Correlation	.333	.087	.118	.419*	.322	.441*	.449*	.385*	.294	.470*	.532*	.256	1.000	.628*
	Sig. (2-tailed)	.067	.642	.529	.019	.077	.013	.011	.033	.108	.008	.002	.164	.	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOT_Y	Pearson Correlation	.551*	.525*	.582*	.638*	.701*	.810*	.574*	.687*	.531*	.710*	.652*	.544*	.628*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.000	.000	.002	.000	.
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

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

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 31.0

N of Items = 13

Alpha = .8649

LAMPIRAN III

Hasil Regresi Linier Berganda dan Koefisien Parsial

Regressi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kultur Prestasi (X4), Kultur Peran (X2), Kultur Dukungan (X3), Kultur Kekuasaan (X1)		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.873	.853	.24956

a. Predictors: (Constant), Kultur Prestasi (X4), Kultur Peran (X2), Kultur Dukungan (X3), Kultur Kekuasaan (X1)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	11.090	4	2.773	44.517	.000 ^a
Residual	1.619	26	.062		
Total	12.710	30			

a. Predictors: (Constant), Kultur Prestasi (X4), Kultur Peran (X2), Kultur Dukungan (X3), Kultur Kekuasaan (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	-.504		-1.385	.178
	Kultur Kekuasaan (X1)	.170	.178	1.761	.090
	Kultur Peran (X2)	.191	.187	2.260	.032
	Kultur Dukungan (X3)	.242	.253	2.640	.014
	Kultur Prestasi (X4)	.557	.517	5.274	.000

Coefficients^a

Model	Correlations		
	Zero-order	Partial	Part
1			
(Constant)			
Kultur Kekuasaan (X1)	.739	.326	.123
Kultur Peran (X2)	.604	.405	.158
Kultur Dukungan (X3)	.734	.460	.185
Kultur Prestasi (X4)	.855	.719	.369

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

TABEL t PADA α 5 %

DF	1 TAIL	2 TAIL	DF	1 TAIL	2 TAIL	DF	1 TAIL	2 TAIL
1	6,3137	12,7062	48	1,6772	2,0106	95	1,6611	1,9852
2	2,9200	4,3027	49	1,6766	2,0096	96	1,6609	1,9850
3	2,3534	3,1824	50	1,6759	2,0086	97	1,6607	1,9847
4	2,1318	2,7765	51	1,6753	2,0076	98	1,6606	1,9845
5	2,0150	2,5706	52	1,6747	2,0066	99	1,6604	1,9842
6	1,9432	2,4469	53	1,6741	2,0057	100	1,6602	1,9840
7	1,8946	2,3646	54	1,6736	2,0049	101	1,6601	1,9837
8	1,8595	2,3060	55	1,6730	2,0040	102	1,6599	1,9835
9	1,8331	2,2622	56	1,6725	2,0032	103	1,6598	1,9833
10	1,8125	2,2281	57	1,6720	2,0025	104	1,6596	1,9830
11	1,7959	2,2010	58	1,6716	2,0017	105	1,6595	1,9828
12	1,7823	2,1788	59	1,6711	2,0010	106	1,6594	1,9826
13	1,7709	2,1604	60	1,6706	2,0003	107	1,6592	1,9824
14	1,7613	2,1448	61	1,6702	1,9996	108	1,6591	1,9822
15	1,7531	2,1315	62	1,6698	1,9990	109	1,6590	1,9820
16	1,7459	2,1199	63	1,6694	1,9983	110	1,6588	1,9818
17	1,7396	2,1098	64	1,6690	1,9977	111	1,6587	1,9816
18	1,7341	2,1009	65	1,6686	1,9971	112	1,6586	1,9814
19	1,7291	2,0930	66	1,6683	1,9966	113	1,6584	1,9812
20	1,7247	2,0860	67	1,6679	1,9960	114	1,6583	1,9810
21	1,7207	2,0796	68	1,6676	1,9955	115	1,6582	1,9808
22	1,7171	2,0739	69	1,6672	1,9949	116	1,6581	1,9806
23	1,7139	2,0687	70	1,6669	1,9944	117	1,6580	1,9804
24	1,7109	2,0639	71	1,6666	1,9939	118	1,6579	1,9803
25	1,7081	2,0595	72	1,6663	1,9935	119	1,6578	1,9801
26	1,7056	2,0555	73	1,6660	1,9930	120	1,6576	1,9799
27	1,7033	2,0518	74	1,6657	1,9925	121	1,6575	1,9798
28	1,7011	2,0484	75	1,6654	1,9921	122	1,6574	1,9796
29	1,6991	2,0452	76	1,6652	1,9917	123	1,6573	1,9794
30	1,6973	2,0423	77	1,6649	1,9913	124	1,6572	1,9793
31	1,6955	2,0395	78	1,6646	1,9908	125	1,6571	1,9791
32	1,6939	2,0369	79	1,6644	1,9905	126	1,6570	1,9790
33	1,6924	2,0345	80	1,6641	1,9901	127	1,6569	1,9788
34	1,6909	2,0322	81	1,6639	1,9897	128	1,6568	1,9787
35	1,6896	2,0301	82	1,6636	1,9893	129	1,6568	1,9785
36	1,6883	2,0281	83	1,6634	1,9890	130	1,6567	1,9784
37	1,6871	2,0262	84	1,6632	1,9886	131	1,6566	1,9782
38	1,6860	2,0244	85	1,6630	1,9883	132	1,6565	1,9781
39	1,6849	2,0227	86	1,6628	1,9879	133	1,6564	1,9780
40	1,6839	2,0211	87	1,6626	1,9876	134	1,6563	1,9778
41	1,6829	2,0195	88	1,6624	1,9873	135	1,6562	1,9777
42	1,6820	2,0181	89	1,6622	1,9870	136	1,6561	1,9776
43	1,6811	2,0167	90	1,6620	1,9867	137	1,6561	1,9774
44	1,6802	2,0154	91	1,6618	1,9864	138	1,6560	1,9773
45	1,6794	2,0141	92	1,6616	1,9861	139	1,6559	1,9772
46	1,6787	2,0129	93	1,6614	1,9858	140	1,6558	1,9771
47	1,6779	2,0117	94	1,6612	1,9855	141	1,6557	1,9769

Sumber : Data Base Microsoft Excell

LAMPIRAN IV

Kuesioner Penelitian

Hal : Permohonan kesediaan mengisi kuesioner

Kepada Yth :

Bapak / Ibu / Sdr / Sdri

Karyawan Perusahaan Dagang Singapura

Di Wonosobo

Dengan hormat,

Dengan segala kerendahan hati, perkenankanlah saya pada kesempatan ini memohon kepada Bapak / Ibu / Sdr / Sdri sekalian sejenak meluangkan waktu untuk memberikan pendapat dan informasi dengan mengisi daftar pertanyaan yang saya ajukan.

Maksud pemberian kuesioner ini adalah untuk mengetahui sikap dan penilaian karyawan terhadap pengaruh kultur perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan. Segala jawaban yang Bapak / Ibu / Sdr / Sdri berikan adalah semata-mata untuk kepentingan penelitian mahasiswa mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

Saya ucapkan banyak terima kasih.

Yogyakarta, Mei 2004

Billfa Sangputro

I. Data karakteristik Karyawan

1. Nama :
2. Usia :
 - a. ≤ 19 tahun.
 - b. 19 tahun – 22 tahun.
 - c. 22 tahun – 25 tahun.
 - d. > 25 tahun.
3. Jenis kelamin anda :
 - a. Laki-laki.
 - b. Perempuan.
4. Status pendidikan anda :
 - a. SD.
 - b. SLTP.
 - c. SMA.
 - d. Sarjana.
 - e. Lain-lain
6. Status pernikahan :
 - a. Kawin.
 - b. Tidak/belum kawin.
 - c. Janda/duda.
7. Lama anda bekerja di Perusahaan Dagang Singapura :
 - a. ≤ 1 tahun.
 - b. > 1 tahun – 2,5 tahun.
 - c. $> 2,5$ tahun – 4 tahun.
 - d. > 4 tahun.
8. Pendapatan anda :
 - a. Rp.250.000 – Rp.400.000.
 - b. Rp.400.001 – Rp.550.000.
 - c. Rp.550.001 – Rp.700.000.

II. Sikap dan Penilaian dari Karyawan

Berilah tanda silang (x) sesuai dengan pendapat Saudara pada pilihan jawaban yang tersedia.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju S = Setuju N = Netral

TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

ATRIBUT	SS	S	N	TS	STS
<p>Kultur Kekuasaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan yang bekerja sudah lama diperusahaan harus lebih disegani. 2. Jabatan didalam perusahaan memiliki urutan yang jelas. 3. Perusahaan memberikan kebijakan yang berbeda pada karyawan baru. 4. Aturan dalam perusahaan seluruh sumbernya berasal dari atasan. 5. Tidak ada masukan tentang kebijakan perusahaan dari bawahan. 6. Seluruh kebijakan perusahaan hanya dari atasan. 					
<p>Kultur Peran :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aturan dalam perusahaan sangat tegas. 2. Peraturan-peraturan dalam perusahaan sangat jelas dan mudah dipahami. 3. Adanya sanksi yang tegas bila melanggar peraturan perusahaan. 					

ATRIBUT	SS	S	N	TS	STS
<p>4. Dalam pelaksanaan kerja di dalam perusahaan dasarnya adalah aturan.</p> <p>5. Adanya aturan tertulis di dalam perusahaan.</p> <p>6. Aturan yang ada dalam perusahaan tidak membatasi kreativitas anda.</p>					
<p>Kultur Dukungan :</p> <p>1. Pekerjaan di dalam perusahaan dikerjakan secara bersama-sama.</p> <p>2. Di dalam perusahaan tercermin sikap saling tolong menolong antar karyawan dan atasan.</p> <p>3. Tidak bisa hanya mengandalkan diri sendiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.</p> <p>4. Di dalam perusahaan terdapat komunikasi yang jelas antar karyawan dan atasan.</p> <p>5. Antar karyawan dan atasan memiliki perasaan kebersamaan yang erat.</p>					
<p>Kultur Prestasi :</p> <p>1. Perusahaan memberikan bonus bagi karyawan yang berprestasi.</p> <p>2. Atasan memberikan pujian dan atau penghargaan kepada karyawan bila berprestasi.</p> <p>3. Perusahaan memberikan bonus bagi seluruh karyawan apabila perusahaan berprestasi.</p> <p>4. Perusahaan memberikan pelatihan bagi karyawan untuk karyawan dan atau tugas baru.</p>					

5. Di dalam perusahaan adanya kenaikan pangkat atau gaji bagi karyawan berprestasi.					
6. Di dalam perusahaan prestasi kerja diukur dengan jelas					

***** Terima Kasih *****

Hal : Permohonan kesediaan mengisi kuesioner

Kepada Yth :

Bapak / Ibu / Sdr / Sdri

Pimpinan Perusahaan Dagang Singapura

Di Wonosobo

Dengan hormat,

Dengan segala kerendahan hati, perkenankanlah saya pada kesempatan ini memohon kepada Bapak / Ibu / Sdr / Sdri sekalian sejenak meluangkan waktu untuk memberikan pendapat dan informasi dengan mengisi daftar pertanyaan yang saya ajukan.

Maksud pemberian kuesioner ini adalah untuk mengetahui sikap dan penilaian perusahaan terhadap pengaruh kultur perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan. Segala jawaban yang Bapak / Ibu / Sdr / Sdri berikan adalah semata-mata untuk kepentingan penelitian mahasiswa mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

Saya ucapkan banyak terima kasih.

Yogyakarta, Mei 2004

Billfa Sangputro

PRESTASI KERJA

- Nama penilai :
- Jabatan :
- Nama karyawan yang dinilai :

Penilaian Prestasi kerja karyawan

Berilah tanda silang (x) sesuai dengan pendapat Saudara pada pilihan jawaban yang tersedia.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju S = Setuju N = Netral

TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

ATRIBUT	SS	S	N	TS	STS
Kualitas Kerja : 1. Karyawan memiliki prestasi yang baik dalam bekerja. 2. Karyawan selalu paham dengan tugas yang diberikan. 3. Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah diatur. 4. Karyawan memiliki pengalaman dalam pekerjaan dan menguasai pekerjaannya.					
Kuantitas Kerja : 1. Karyawan cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya. 2. Karyawan memiliki ketelitian dalam					

<p>melaksanakan pekerjaan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Karyawan memiliki kecepatan berfikir dan bertindak yang berhubungan dengan pekerjaan. 4. Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu tepat waktu. 5. Karyawan memahami perintah tugas-tugas baru mengenai pekerjaan. 					
<p>Presensi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan datang bekerja selalu tepat waktu. 2. Karyawan pulang bekerja selalu tepat waktu. 3. Karyawan jarang/sedikit tidak masuk kerja. 4. Apabila karyawan tidak hadir selalu memberikan informasi/ijin. 					

***** Terima Kasih *****

LAMPIRAN V

Ijin Perusahaan

Hal : Ijin Penelitian Skripsi

Dengan ini Perusahaan Singapura menyatakan bahwa mahasiswa dengan identitas :

Nama : Billfa Sangputro
Nomor Mahasiswa : 00311457
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Universitas : Universitas Islam Indonesia

Bahwa mahasiswa tersebut melaksanakan penelitian guna kepentingan skripsi di Perusahaan Singapura, dari tanggal 1 Mei 2004 sampai dengan 31 Juli 2004.

Demikian surat ijin penelitian skripsi ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Wonosobo, 1 Mei 2004
Wakil Pimpinan



(Nurlely)

