

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BERKAH
USAHA MANDIRI**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

MUHAMMAD IDRIS
NPM : 1602120216



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2021**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Maret 2021

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD IDRIS
NPM : 1602120216

Dengan judul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BERKAH USAHA MANDIRI

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, S.E, M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. H. Aliamin, SE, M.Si, Ak, CA
NIK: 19590217 199101 1 001

Pembimbing II

Agus Ariyanto, SE, M.Si
NIK: 19760824 201112 1 001

Mengetahui,
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Maret 2021

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD IDRIS
NPM : 1602120216

Dengan judul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BERKAH USAHA MANDIRI

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 04 Maret 2021

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian


Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001

Sekretaris



Dr. H. Aliamin, SE., M.Si, Ak, CA
NIK: 19590217 199101 1 001

Anggota



Agus Ariyanto, SE, M.Si
NIK: 19760824 201112 1 001

Anggota



Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK: 19750127 201001 1 001

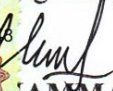
Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, S.E, M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Aceh, 10 Maret 2021
Yang Menyatakan

AMMAD IDRIS



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Muhammad Idris**
NPM : 1602120216
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BERKAH USAHA MANDIRI

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 10-Maret-2021

Banda Aceh, 10 Maret 2021

ang Menyatakan,



MUHAMMAD IDRIS

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

4. Bapak selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Januari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	8
2.1. Landasan Teoritis	8
2.1.1. Kinerja Karyawan	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	11
2.1.2. Budaya Organisasi	12
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	12
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang memengaruhi Budaya Organisasi	13
2.1.2.3 Indikator Budaya Organisasi.....	14
2.1.3. Motivasi	14
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	14
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	16
2.1.3.3 Indikator Motivasi.....	16
2.1.4. Kemampuan Kerja	17
2.1.4.1 Pengertian Kemampuan Kerja	17
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja	20
2.1.4.3 Indikator Kemampuan Kerja.....	20
2.2. Penelitian Sebelumnya	21
2.3. Kerangka Pemikiran.....	24
2.4. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1. Desain Penelitian	26
3.1.1. Tujuan Penelitian.....	26
3.1.2. Jenis Penelitian.....	26
3.1.3. Horison Penelitian.....	27
3.1.4. Unit Analisis.....	27

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	27
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	28
3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	29
3.5. Teknik Analisis Data	30
3.6. Pengujian Data	32
3.6.1. Uji Validitas	32
3.6.2. Uji Reliabilitas	32
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	33
3.7. Pengujian Hipotesis	34
3.7.1. Uji t.....	34
3.7.2. Uji F	35
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	36
4.2. Karakteristik Responden	37
4.3. Hasil pengujian Data	40
4.3.1. Pengujian Instrumen	40
4.3.1.1. Uji Validitas.....	40
4.3.1.2. Uji Reabilitas	41
4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik.....	42
4.3.2.1. Normalitas	42
4.3.2.2. Multikolinearitas.....	43
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	44
4.4. Analisis Deskriptif	45
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai.....	45
4.4.2 Variabel Budaya Organisasi	46
4.4.3 Variabel Motivasi	48
4.4.4 Variabel Kemampuan Kerja	49
4.5. Pembahasan	51
4.5.1 Pengujian Hipotesis	51
4.5.2 Uji Semultan (uji F).....	54
4.5.3 Uji Parsial (uji t)	54
4.5.4 Implikasi Hasil Penelitian.....	56
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	58
5.2. Saran	58
 DAFTAR PUSTAKA.....	60

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1. Perbedaan dan persamaan dengan Penelitian Sebelumnya	23
Tabel. III.1 Skala Likert	29
Tabel. III.2 Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel IV.1 Karakteristik Respoden.....	37
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas	40
Tabel IV.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	41
Tabel IV.4 Hasil Uji Multikolinearitas)	43
Tabel IV.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	45
Tabel IV.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi	47
Tabel.IV.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi	48
Tabel.IV.8 Penjelasan Responden Terhadap Kemampuan Kerja	49
Tabel.IV.9 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan	51
Tabel.IV.10 Model Summury	53
Tabel.IV.11 Anova	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Kerangka Pemikiran	25
Gambar IV.1. Hasil Uji Normalitas	42
Gambar IV.2. Hasi Uji Heteroskedastisitas	44

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner	
Lampiran 2. Data Kuisisioner	
Lampiran 3. Frequencies Identitas Responden	
Lampiran 4. Frequencies Kinerja Karyawan	
Lampiran 5. Frequencies Sistem Budaya Organisasi	
Lampiran 6. Frequencies Motivasi	
Lampiran 7. Reliability dan Validitas Kemampuan Kerja.....	
Lampiran 8. Reliability dan Validitas Kinerja Karyawan.....	
Lampiran 9. Reliability dan Validitas Budaya Organisasi.....	
Lampiran 10. Reliability dan Validitas Motivasi.....	
Lampiran 11. Reliability dan Validitas Kemampuan Kerja.....	
Lampiran 12 .Regression	

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BERKAH
USAHA MANDIRI**

MUHAMMAD IDRIS
NPM : 1602120216

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian ini yaitu dengan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Objek dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi, Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 32 Karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel Budaya Organisasi, Motivasi dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri. Kemudian secara parsial yaitu Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri. Kemudian secara parsial yaitu Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Motivasi, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen terpenting yang akan memutar roda perusahaan terus berjalan. Meskipun ini tidak berhubungan langsung dengan keuangan atau pendapatan perusahaan, namun secara tidak langsung dapat berimbas pada kinerja perusahaan.

Sumber daya manusia yang bermutu semakin dibutuhkan setiap perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan. Semakin baik kualitas sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan maka daya saing perusahaan tersebut akan semakin baik. Perusahaan harus melakukan program training untuk meningkatkan kehandalan karyawan, kecerdasan dan integritasnya untuk perusahaan.

Pada perkembangan ini menunjukkan makin cepatnya perubahan dalam segala bidang kehidupan, akibat dari efek globalisasi serta perkembangan Kemampuan kerja informasi yang sangat akseleratif. Kondisi ini jelas telah

mengakibatkan perlunya cara-cara baru dalam menyikapi semua yang terjadi agar dapat tetap survive. Penekanan akan makin pentingnya kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu respon dalam menyikapi perubahan tersebut, dan ini tentu saja memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM.

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dengan demikian, budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Masalah budaya organisasi (*Organization Culture*) akhir-akhir ini telah menjadi suatu tinjauan yang sangat menarik terlebih dalam kondisi kerja yang tidak menentu.

Motivasi sangat penting bagi perusahaan, untuk itu perusahaan membutuhkan proses pemberi daya gerak (motivasi) yang menciptakan pembangkit kerja seseorang atau karyawan agar mau bekerja sama dengan baik dan bekerja efektif untuk perusahaan. Sumber dari motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penentu dalam pemberi pelayanan oleh seorang karyawan diantaranya adalah adanya perasaan bangga menjadi bagian dari perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Motivasi ini akan timbul ketika setiap karyawan merasa dihargai oleh perusahaan, maka perusahaan harus memberikan motivasi secara menarik agar karyawan lebih giat lagi dalam pekerjaannya sehingga target dari perusahaan dapat terealisasi dengan optimal.

Kemampuan kerja manusia bermula pada saat orang mendapatkan ide dimana kesan tersebut muncul dari perasaan dan sistem kerja pikiran atau dengan kata lain ide dibentuk dengan bantuan dari memori dan imajinasi yang menambah, membagi, mengungkapkan perasaan sebenarnya. penelitian pada sifat dasar pengetahuan seketika mempertemukan perbedaan antara *knower* dan *known*, atau seringkali diartikan dalam istilah subject dan object, atau ingredient subjective dan objective dalam pengalaman. Pengalaman yang diperoleh tiap karyawan tentunya berbeda-beda berdasarkan situasi dan kondisi yang tidak dapat diprediksi.

Kemampuan kerja kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi kinerjanya di organisasi, yang di mana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Kemampuan kerja kerja yang di maksud adalah di mana pada saat melakukan

proses kegiatan kerja, seorang karyawan mampu menunjukkan kualitas sumber daya manusia yang di milikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 6 Juli 2020 dengan 13 orang karyawan CV. Berkah Usaha Mandiri diperoleh keterangan bahwa permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya kinerja disebabkan karena kurangnya motivasi kerja pegawai yang ditandai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan kurang nyaman. Selain itu yang menjadi penyebab adalah rendahnya dukungan yang diberikan oleh anggota organisasi baik dari atasan maupun sesama anggota dalam memberikan bantuan dan arahan dalam bekerja, yang mengakibatkan beberapa pegawai merasa kesulitan memperoleh bantuan dalam menyelesaikan tugasnya sendiri. Sehingga hal ini menimbulkan persepsi anggota organisasi mengenai kinerjanya yang kurang kondusif.

Permasalahan mengenai budaya organisasi bahwa masih belum banyak yang memahami bahwa islam juga mendorong umatnya untuk memiliki etos kerja yang andal. Kesadaran karyawan dalam melakukan pekerjaan yang islami masih rendah dengan cara mendapatkan penghasilan yang halal seperti jabatan yang tinggi dengan mudah melakukan tindakan kecurangan dan saling melepaskan tanggungjawabnya kepada karyawan lainnya yang merupakan tanggung jawab sendiri misalnya menyuruh untuk menyelesaikan tugasnya kepada karyawan tenaga kontrak..

Fenomena yang terjadi bahwa tidak semua karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu atau sesuai dengan target. Rendahnya kemampuan kerja karyawan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan (kemampuan kerja penguasaan informasi teknologi) yang tepat untuk pencapaian

tujuan yang telah ditetapkan, menyangkut cara melakukan atau memanfaatkan pekerjaan yang benar. Kemampuan kerja karyawan dalam pencapaian efektivitas kerja karyawan CV. Berkah Usaha Mandiri yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan karyawan. Karyawan yang tingkat pengetahuan yang rendah dalam bidang komputer atau informasi memiliki kinerja yang lebih rendah dibanding karyawan yang memiliki dalam bidang ini, karena pengguna kurang menguasai penggunaan sistem informasi berbasis komputer dapat memproses sejumlah transaksi dengan cepat dan terintegrasi, menghasilkan laporan dengan tidak tepat waktu, dan dapat mengurangi beberapa kesalahan. Semakin rendah tingkat penguasaan informasi akan menurunkan kemampuan kerja kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian **Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri**

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri.
2. Bagaimana motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri.
3. Bagaimana kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri.

4. Bagaimana budaya organisasi, motivasi dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri.

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri.
3. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi CV. Berkah Usaha Mandiri dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Manfaat Teoritis

- 1 Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan
- 2 Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, waktu penelitian dan biaya, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan Budaya Organisasi, Motivasi dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan Motivasi. Kecakapan tanpa Motivasi atau Motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Larsen dan Mitchell mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya (Sedarmayanti & Hidayat, 2018: 215-216). Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan sudah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai.

Kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja seseorang/kelompok bisa diketahui apabila kriteria keberhasilan telah ditetapkan terlebih dahulu. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai (Putra, 2017:17).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat – sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2018:78) : “Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Definisi kinerja karyawan menurut Hasibuan (2018:36) : “Kinerja kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan Sistem Penghargaan dan dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi, menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018:76) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan

kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual (*Conceptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*)

c. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Pengukuran kinerja karyawan bisa dilihat beberapa faktor, faktor-

faktornya adalah sebagai berikut ini (Rosanti, 2017:6):

- 1) Kesetiaan, kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang akan tidak bertanggung jawab;
- 2) Prestasi kerja, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya,
- 3) Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memnuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain;
- 4) Kedisiplinan, kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya;
- 5) Kreatifitas, kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil guna;
- 6) Kerjasama, kesediaan karyawan berpartisipasi dalam bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik;

- 7) Kepemimpinan, kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat meMotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif;
- 8) Kepribadian, sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar;
- 9) Prakarsa, kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinnya;
- 10) Kecakapan,kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam -macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen;
- 11) Tanggung jawab, kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksananya, pekerjaan, dan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2018:260) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
- 3) Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- 4) Kerjasama
Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.
- 5) Inisiatif
Karyawan mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

Berbicara tentang penilaian kinerja memiliki esensi yang jelas karena melalui penilaian kinerja dapat diketahui aspek-aspek apa yang dapat dijadikan parameter mengenai Kinerja Karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian

kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek dan indikator Kinerja Karyawan sebagai berikut (Renny, 2017:32) :

1. Kualitas, merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksana kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan dan lain-lain.
3. Tepat waktu, merupakan tingkat sejauhmana kegiatan dilaksanakan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi, output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan

2.1.2. Budaya Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi akan meningkatkan keterlibatan organisasi, penampilan yang diharapkan dan perilaku yang inovatif serta akan menurunkan tingkat turnover dan absensi pegawai. Dengan temuannya ini, konsep mengenai budaya organisasi mulai diterima diantara para akademisi sebagai salah satu faktor kunci yang sangat berperan dan signifikan terhadap peningkatan efektivitas organisasi. Menurut Wicaksono (2018:6) budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu tingkatan dimana dalam pengamatan pegawai, suatu organisasi peduli terhadap pegawainya dengan baik dan menghargai kontribusi para pegawai terhadap organisasi.

Menurut Putranta (2017:5) budaya organisasional adalah keyakinan karyawan tentang seberapa jauh organisasi memperhatikan kesejahteraan dan memberikan nilai bagi kontribusi yang telah diberikannya terhadap organisasi. Budaya organisasional berkaitan dengan keinginan pihak manajemen untuk memberikan kompensasi terhadap berbagai usaha karyawannya, memberikan

bantuan kesejahteraan, memberikan solusi permasalahan dalam pekerjaan, dan menjamin lingkungan organisasi yang nyaman. Budaya organisasional memainkan peran yang penting dalam menentukan kinerja suatu pekerjaan karena berkaitan dengan terbentuknya komitmen individu, perilaku sosial dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Wicaksono (2018:6) budaya organisasi dipengaruhi oleh aspek perlakuan organisasi terhadap pegawai yang berwujud kepedulian organisasi terhadap individu dan dipengaruhi juga interpretasi pegawai terhadap motif organisasi. Dukungan dan kepedulian organisasi kepada individu akan mempengaruhi harapan pegawai terhadap organisasi. Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap pegawai akan menciptakan kepuasan kerja dan komitmen tinggi dari anggota organisasi. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu, serta adanya hubungan baik antar pekerja di dalam lingkungan organisasi.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Mathis dan Jackson (2017:84) budaya organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. Beberapa budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

- a. Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan ketrampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.
- b. Standar kerja mendefinisikan tingkat yang diharapkan dari kinerja dan merupakan pembandingan kinerja atau tujuan. Standar kinerja yang

realistis, dapat diukur, dipahami dengan jelas akan bermanfaat baik bagi organisasi maupun karyawannya.

- c. Peralatan dan teknologi merupakan perkakas/perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang proses kerja. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawannya, maka sebuah perusahaan harus mempunyai peralatan dan teknologi yang mendukung karyawan tersebut telah bekerja keras.

2.1.2.3. Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif.

Menurut Mathis dan Jackson (2017:84) indikator budaya organisasi terdiri atas:

1. Memperhatikan dalam berorganisasi
Suatu perhatian yang dilakukan oleh karyawan dalam ikut serta dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan tertentu
2. Mempertimbangkan organisasi
Pertimbangan yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam pengambilan suatu keputusan
3. Organisasi menanggapi
Tanggapan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan maupun kebutuhan lainnya
4. Organisasi peduli
Tingkat kepedulian organisasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut
5. Organisasi menghargai
Perlakuan suatu organisasi kepada karyawan yang bekerja untuk organisasi tersebut.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Ristati (2016:61), motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Dorongan seorang karyawan untuk berprestasi dengan melakukan

tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pada dasarnya semua orang dalam menjalani aktivitas rutin di kehidupannya sehari-hari membutuhkan suatu dorongan semangat yang berasal dari sebuah motivasi agar tiap individu menjadi lebih bergairah dalam menjalankan setiap aktivitasnya. Motivasi bertujuan memberi rasa senang pada tiap individu atau kelompok agar lebih maksimal dalam menjalankan suatu aktivitas, kegiatan, pekerjaan demi mencapai suatu tujuan tertentu. Tak lebihnya di dalam dunia kerja, pada suatu perusahaan pasti ada waktu dimana setiap anggota kerja (karyawan) membutuhkan sebuah motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2018:143). “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Munandar (2018:323), motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Seseorang yang termotivasi untuk bekerja akan terus ingin belajar mengetahui hal-hal baru untuk meningkatkan performa kerjanya. Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2018:141). “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Pratiwi (2017:30), motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya.

2.1.3.2 FaktorFaktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Mangkunegara (2018:100), mengatakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Prinsip Partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi.
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Pengakui Andil Bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan

membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.3.3 Indikator Motivasi

Menurut Dillah (2017:31) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Indikator-indikator dalam penelitian ini mengenai variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Peduli dengan pekerjaan
2. Pekerjaan menantang
3. Pekerjaan memberikan kesempatan untuk belajar
4. Pekerjaan sangat menyenangkan
5. Kesesuaian Pekerjaan

2.1.4. Kemampuan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Kemampuan Kerja

Istilah kemampuan yang diartikan sebagai tersedianya modal kecakapan, ketangkasan atau modal lainnya yang memungkinkan anggota itu dapat berbuat banyak bagi organisasinya. Lebih lanjut dikatakan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan atau kekuatan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, Oleh karena itu kemampuan merupakan salah satu unsur kemampuan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman, Irawan (2017:3)

Menurut Logor (2017:3) kemampuan (*Ability*) adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang. Menurut Irawan (2017:3) Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Kemampuan yang diartikan sebagai tersedianya modal kecakapan, ketangkasan atau modal lainnya yang memungkinkan anggota itu dapat berbuat banyak bagi organisasinya. Lebih lanjut dikatakan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan atau kekuatan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, Oleh karena itu kemampuan merupakan salah satu unsur kemampuan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan karyawan dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

Menurut Binardi (2017:2) kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan akan mencapai hasil yang maksimal. Dalam hal ini karyawan negeri sipil sangat perlu dipupuk dan dipelihara kemampuan yang baik, karena apabila karyawan negeri sipil itu tidak tidak memiliki kemampuan dalam pelaksanaan pekerjaannya maka akan menghambat pelaksanaan tugas yang diberikan, juga menimbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap negara dan masyarakat.

Menurut Sinaga dan Hadiati (2017:34) mendefenisikan kemampuan sebagai suatu dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Sementara itu, Robbin (2018:57) kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Menurut Binardi (2017:2) kemampuan yang relatif baik juga harus disejajarkan dengan pendidikan khusus atau kecakapan tambahan (kemampuan teknis fungsional) agar mereka mampu bekerja secara teknis sesuai dengan kebutuhan yang ada di dalam pekerjaan. Keberadaan suatu organisasi akan lebih efektif sangat tergantung dari kemampuan karyawan atau sumberdaya manusia yang ada, untuk itu disamping pendidikan formal karyawan juga dituntut meningkatkan kemampuan melalui pendidikan teknis tambahan sebagai suatu keahlian yang harus dimiliki.

Apabila kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar dari pada karyawan berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Menurut Irawan (2017:3) pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan kesiapannya untuk suatu pekerjaan". Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*Ability*) adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerrjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Pada dasarnya kemampuan terdiri atas dua kelompok fakt, Robbin (2018:57) yaiut:

1. Kemampuan intelektual (*intelectual ability*) yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental-berfikir, menalar dan memecahkan masalah.
2. kemampuan fisik (*physical ability*) yaitu kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Menurut Mangkunegara (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*kownledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

1. Pengetahuan (*kownledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalamanyang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan karyawan itu sendiri.
2. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

2.1.4.3. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Irawan (2017:3) indikator-indikator dari Kemampuan Kerja adalah sebagai berikut ini:

1. Prestasi kerja
2. Pendidikan
3. Keterampilan

4. Sikap
5. Pengetahuan

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para peneliti yang menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya adalah:

Penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2017) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur.

Penelitian yang dilakukan oleh Andari (2015), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pegawai di Topografi kodam Iv/Diponegoro Semarang”. Jenis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis yang diperoleh adalah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Topografi Iv/Diponegoro Semarang.

Putra (2016) dengan judul pengaruh budaya organisasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan kantor cabang PT. Taspen persero kedari, hasil

penelitian menunjukkan bahwa secara deskriptif budaya organisasi, komitmen kerja dan kinerja karyawan dipersepsikan dengan baik. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor cabang PT. Taspen persero kendari baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rozali, dkk (2015), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Pattindo Malang)”. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil regresi linear berganda, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Yuniar,dkk (2015), dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasilnya terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Kao Semarang.

Tabel.2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. Irawan (2017)	• Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur.	• Kemampuan • Motivasi • Kinerja karyawan	• Tempat penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel
2	Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pegawai di topografi Iv/Diponegoro Semarang Andari (2015)	• Regresi linear berganda	Hasil analisis yang diperoleh adalah lingkungan kerja. Motivasi kerja dan disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di topografi Iv/Diponegoro Semarang	• Motivasi • Kinerja	• Lingkungan • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel
3	Pengaruh Budaya Organisasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan kantor cabang PT. Taspen Persero Kedari Putra (2016)	• Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa secara deskriptif budaya organisasi, komitmen kerja dan kinerja karyawan dipersepsikan dengan baik.	• Budaya organisasi • Kinerja	• Pengembangan sumber daya manusia • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel
4	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT.Pattindo malang) Rozali, dkk (2015).	• Regresi linear berganda	Hasil regresi linear berganda, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	• Motivasi • Kinerja	• Pengembangan sumber daya manusia • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel

5	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yuniar,dkk (2015)	• Regresi linear berganda	Hasilnya terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Kao semarang	• Motivasi • Kinerja	• Pengembangan sumber daya manusia • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel
---	--	---	--	---	--

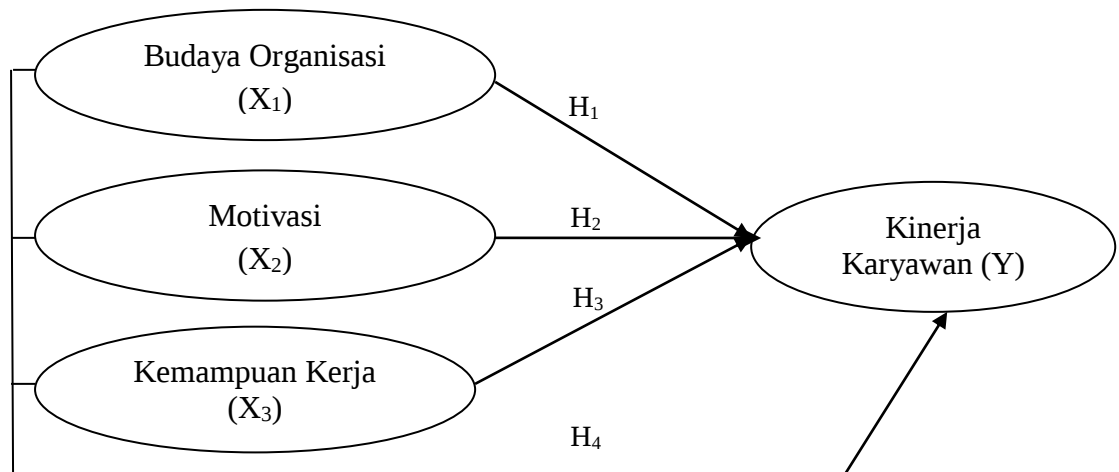
2.3 Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi, bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung, apabila pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja maka kinerja yang mereka hasilkan juga akan tinggi dan semakin baik bagi tujuan dari organisasi tersebut. Terdapat beberapa indikator penilaian kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, tepat waktu, efektivitas dan kemandirian.

Budaya organisasi berperan dalam menciptakan, meningkatkan dan mempertahankan kinerja tinggi dimana budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan. Inisiatif individu, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan dan pola komunikasi yang baik merupakan indikator terciptanya kinerja tinggi dari karyawan yang akan menghasilkan kinerja organisasi yang meningkat.

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya

2.4 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : Diduga budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri
- H₂ : Diduga motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri
- H₃ : Diduga kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri
- H₄ : Diduga budaya organisasi, motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Menurut Sekaran (2017:152) desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif. Desain penelitian dapat meliputi beberapa elemen yaitu tujuan penelitian, jenis penelitian, horizon waktu dan unit analisis.

3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian. Rumusan tujuan mengungkapkan keinginan peneliti untuk memperoleh jawaban atas permasalahan penelitian yang diajukan. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2017:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya daripada persepsi orang mengenai kejadian.

3.1.3. Horison Waktu

Data penelitian ini dilakukan berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Juli 2020 sampai selesai.

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Unit analisis dalam penelitian ini yaitu unit analisis individu karyawan CV. Berkah Usaha Mandiri.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri yaitu sebanyak 32 karyawan. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2018:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (*sensus*). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 karyawan CV. Berkah Usaha Mandiri.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu Budaya Organisasi, Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Karyawan, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai Budaya Organisasi dan Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

- a. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka atau berhadapan langsung antara pewawancara dengan responden.
- b. Kuisisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

Untuk mengubah data kualitatif Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2018: 66) adalah sebagai berikut :

Tabel III.1
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2018)

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, karyawan/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai (Renny, 2017:32).	Kualitas kerja	1-5	Likert	A1
			Kuantitas			A2
			Tepat waktu			A3
			Bisa diandalkan			A4
			Kehadiran (Renny, 2017:32)			A5

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
1	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi merupakan dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. (Mathis dan Jackson, 2017:84).	Memperhatikan dalam berorganisasi	1-5	Likert	B1
			Mempertimbangkan			B2
			Organisasi menganngapi			B3
			Organisasi peduli			B4
			Organisasi menghargai (Mathis dan Jackson, 2017:84)			B5

2	Motivasi (X2)	Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. (Dillah, 2017:31)	Peduli dengan pekerjaan	1-5	Likert	C1
			Pekerjaan menantang			C2
			Pekerjaan memberikan kesempatan untuk belajar			C3
			Pekerjaan sangat menyenangkan			
			Kesesuaian pekerjaan (Dillah, 2017:31)			
3	Kemampuan Kerja (X3)	Kemampuan Kerja kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguhsungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. (Irawan, 2017:3)	Prestasi	1-5	Likert	D1
			Pendidikan			D2
			Keterampilan			D3
			Sikap			D4
			Pengetahuan (Irawan, 2017:3)			D5

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y_1 = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1, .b_2$ = Koefisien Variabel

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Motivasi

X_3 = Kemampuan Kerja

e = Error Term

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2) .

Korelasi (r) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi r^2 (untuk regresi dua variabel) adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh Kemampuan Kerja model dalam menerangkan variasi variabel *dependent* Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti Kemampuan Kerja variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependent* (Ghozali, 2018:97).

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang diisi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172)

adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Menurut Malhotra (2018), variabel yang handal apabila nilai cronbach alpha $> 0,60$.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent*

tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018:91) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Budaya Organisasi dan Motivasi dan Kemampuan Kerja secara individual terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri. Dengan kriteria pengujian :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_0 atau menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_0 atau menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

H_{01} : Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.

Berkah Usaha Mandiri

H_{a1} : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.

Berkah Usaha Mandiri

H_{02} : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah

Usaha Mandiri

H_{a2} : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha

Mandiri

H_{03} : Kemampuan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.

Berkah Usaha Mandiri.

H_{a3} : Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.

Berkah Usaha Mandiri

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (Budaya Organisasi dan Motivasi dan Kemampuan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Kriteria pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_0 atau menolak H_a

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_0 atau menerima H_a

H_{04} : Budaya organisasi, motivasi dan Kemampuan Kerja tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri

H_{a4} : Budaya organisasi, motivasi dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

CV. CV. Berkah Usaha Mandiri beralamat di Jl. Taman Siswa Kecamatan Kuta Raya Kota Banda Aceh. Kegiatan konstruksi adalah suatu kegiatan membangun sarana dan prasarana yang meliputi pembangunan gedung (*Building Construction*), pembangunan prasarana sipil (*Sipil Engineer*), dan instalasi mekanikal serta elektrikal. Walaupun kegiatan konstruksi dikenal sebagai suatu pekerjaan, namun kenyataannya konstruksi merupakan suatu kegiatan yang terdiri dari beberapa kegiatan pekerjaan lainnya dengan tujuan akhir satu unit bangunan. Pelaksana Konstruksi pada CV. CV. Berkah Usaha Mandiri bertugas memberikan layanan jasa pelaksanaan dalam pekerjaan konstruksi yang meliputi rangkaian kegiatan atau bagian-bagian dari kegiatan mulai dari penyiapan lapangan sampai dengan penyerahan akhir hasil pekerjaan konstruksi, yang umumnya disebut kontraktor konstruksi.

Kegiatan konstruksi CV. CV. Berkah Usaha Mandiri dimulai dari perencanaan yang dilakukan oleh konsultan perencana (Team Leader) dan kemudian dilaksanakan oleh kontraktor konstruksi yang merupakan manajer proyek / kepala proyek. CV. CV. Berkah Usaha Mandiri bekerja didalam kantor sedangkan pelaksanaan di lapangan oleh mandor proyek yang mengawasi buruh bangunan, tukang dan ahli lainnya untuk menyelesaikan fisik konstruksi. Pembagian pekerjaan atau pemindahan pekerjaan tersebut dilakukan oleh pelaksana lapangan, dalam pelaksanaan bangunan juga diawasi oleh konsultan pengawas (*Supervisor Engineer*). Dalam melakukan suatu pekerjaan konstruksi biasanya dilakukan sebuah perencanaan terpadu. Terkait besar biaya yang

diperlukan, rancang bangun dan ketentuan lainnya. Sebuah jadwal perencanaan yang baik akan menentukan suksesnya sebuah bangunan terkait dengan pendanaan, dampak lingkungan, keamanan lingkungan serta ketersediaan material dan logistik.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan Usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis kelamin		
	a. Pria	19	59,4
	b. Wanita	13	40,6
Jumlah		32	100,0
2	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	17	53,1
	b. Menikah	15	46,9
Jumlah		32	100,0
3	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	13	13,6
	b. Diploma III	7	21,9
	c. Sarjana (S1)	11	34,4
	d. pasca sarjana (S2)	1	3,1
Jumlah		32	100,0

Lanjutan Tabel IV.1

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
4	Umur		
	a. < 20 Tahun	1	3,1

	b. 20-25 Tahun	9	28,1
	c. 26-30 Tahun	11	34,4
	d. 31-35 Tahun	6	18,8
	e. 36-40 Tahun	3	9,4
	f. > 40 tahun	2	6,3
Jumlah		32	100,0
5	Pendapatan rata-rata perbulan		
	a. Rp 1.500.000-Rp 3.000.000	5	15,6
	b. Rp 3.100.000-Rp 4.500.000	6	18,8
	c. Rp 4.600.000-Rp 5.000.000	12	37,5
	d. > Rp 5.100.000	9	28,1
Jumlah		32	100,0
6	Masa Kerja		
	a. < 4 tahun	5	15,6
	b. 4-8 tahun	7	21,9
	c. 9-12 tahun	11	34,4
	d. >12 tahun	9	28,1
Jumlah		32	100,0

Sumber: Hasil Penelitian,2021 (Data diolah)

Dari Tabel IV.2 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 19 responden atau 59,4% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 13 responden atau 40,6%. Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang sudah menikah adalah sebanyak 17 responden atau 53,1% dan yang belum menikah 15 responden atau 46,9%.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 13 responden atau 40,6%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 7 responden atau 21,9%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 11 responden atau 34,4%, dan yang berpendidikan terakhir Pasca sarjana sebanyak 1 responden atau 3,1%.

Dari Tabel IV.2 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia dibawah 20 tahun sebanyak 1 responden atau 3,1%, berusia antara 20 sampai 25 tahun sebanyak 9 responden atau 28,1%, yang berusia antara 26 sampai dengan 30 tahun yaitu sebanyak

11 responden atau 34,4%, yang berusia antara 31 sampai dengan 35 tahun yaitu sebanyak 6 responden atau 18,8%, yang berusia antara 36 sampai dengan 40 tahun sebanyak 3 responden atau 9,4% dan yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 2 responden atau 6,3%.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 5 responden atau 15,6% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp. 1.500.000 - Rp. 3.000.000, sebanyak 6 responden atau 18,8% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp. 3.100.000 - Rp. 4.500.000, sebanyak 12 responden atau 37,5% dengan pendapatan sebesar Rp. 4.600.000 - Rp. 5.000.000 dan sebanyak 9 responden atau 28,1% dengan pendapatan di atas Rp 5.100.000.

Mengenai masa kerja responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 5 responden atau 15,6% dengan masa kerja dibawah 4 tahun, sebanyak 7 responden atau 21,9% dengan masa kerja antara 4 sampai 8 tahun, sebanyak 11 responden atau 34,4% dengan masa kerja antara 9 sampai 12 tahun dan sebanyak 9 responden atau 28,1% dengan masa kerja di atas 12 tahun.

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1. Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=32)	Ket
1	A1	Y	0,622	0,349	Valid
2	A2		0,563	0,349	Valid
3	A3		0,719	0,349	Valid
4	A4		0,459	0,349	Valid
5	A5		0,617	0,349	Valid
6	B1	X1	0,449	0,349	Valid
7	B2		0,806	0,349	Valid
8	B3		0,664	0,349	Valid
9	B4		0,660	0,349	Valid
10	B5		0,497	0,349	Valid
11	C1	X2	0,649	0,349	Valid
12	C2		0,464	0,349	Valid
13	C3		0,455	0,349	Valid
14	C4		0,525	0,349	Valid
15	C5		0,436	0,349	Valid
16	D1	X3	0,506	0,349	Valid
17	D2		0,634	0,349	Valid
18	D3		0,465	0,349	Valid
19	D4		0,538	0,349	Valid
20	D5		0,634	0,349	Valid

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,349

sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam

4.3.1.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,807	Handal
2.	Budaya Organisasi (X ₁)	5	0,792	Handal
3.	Motivasi (X ₂)	5	0,703	Handal
4.	Kemampuan Kerja (X ₃)	5	0,766	Handal

Sumber : data diolah 2021

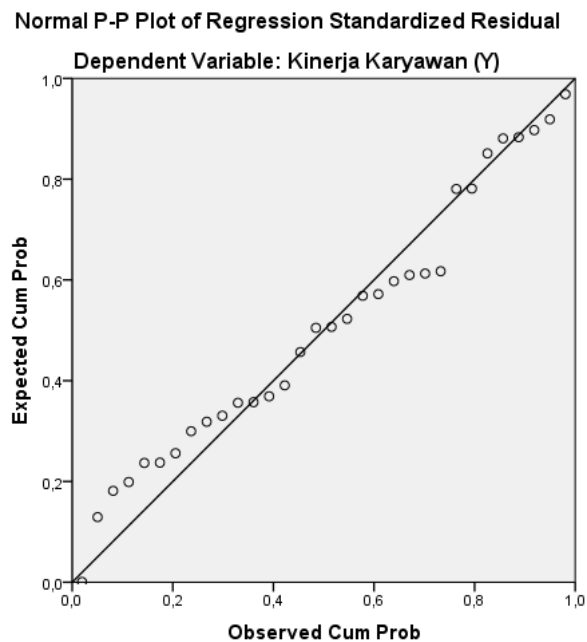
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau diatasnya adalah baik. berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja karyawan, budaya organisasi, motivasi dan kemampuan kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 sebagai berikut:

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi

tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel IV.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,720	1,389	Non Multikolinieritas
Motivasi (X_2)	0,735	1,361	Non Multikolinieritas
Kemampuan Kerja (X_3)	0,851	1,175	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari Tabel IV.4 diatas dapat menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti lebih korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

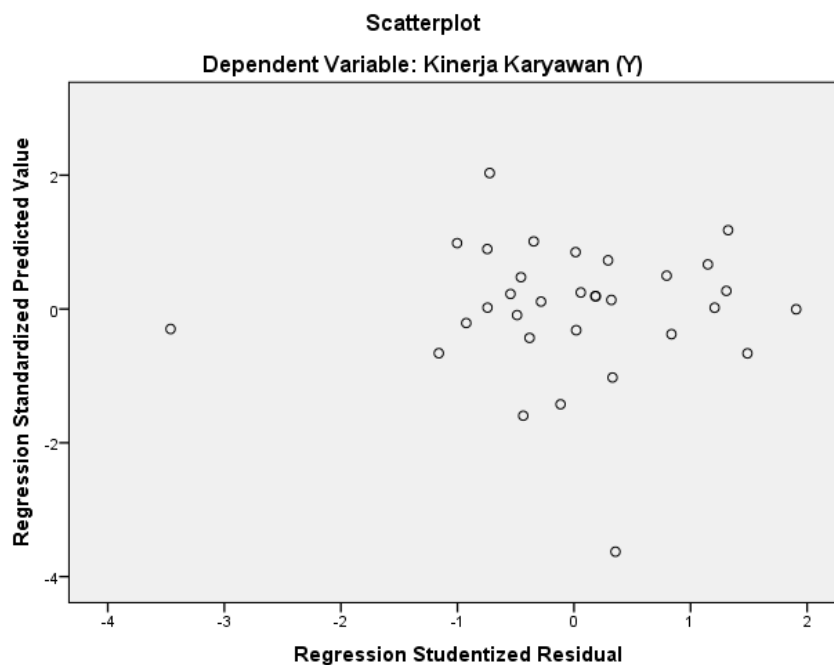
4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka

disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel budaya organisasi (X_1), variabel motivasi (X_2) dan variabel kemampuan kerja (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kinerja karyawan.

4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan

Penjelasan responden tentang variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel IV.5 sebagai berikut:

Tabel IV.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Kualitas kerja responden dapat diterima oleh pimpinan	2	6,3	2	6,3	3	9,4	17	53,1	8	25,0	3,84
2	Kuantitas kerja responden sesuai dengan kemampuan responden	2	6,3	2	6,3	6	18,8	17	53,1	5	15,6	3,66
3	Responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	1	3,1	3	9,4	5	15,6	18	56,3	5	15,6	3,72
4	Responden yakin dapat mengandalkan pekerjaan responden dengan baik	1	3,1	2	6,3	3	9,4	17	53,1	9	28,1	3,97

Lanjutan Tabel IV.5

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
5	Responden selalu hadir ke kantor dan mematuhi peraturan	1	3,1	2	6,3	4	12,5	18	56,3	7	21,9	3,88
Rerata												3,81

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan indikator diatas bahwa kualitas kerja responden dapat diterima oleh pimpinan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,84 atau responden menyatakan setuju. Kuantitas kerja responden sesuai dengan kemampuan responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,66 atau responden menyatakan setuju. Responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,72 atau responden menyatakan setuju. Responden yakin dapat mengandalkan pekerjaan responden dengan baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,97 atau responden menyatakan setuju dan responden selalu hadir ke kantor dan mematuhi peraturan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,88 atau responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel kinerja karyawan sebesar 3,81, artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kinerja karyawan

4.4.2 Variabel Budaya Organisasi

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel IV.6 sebagai berikut:

Tabel IV.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden memperhatikan berorganisasi selalu dalam	0	0	1	3,1	3	9,4	21	65,6	7	21,9	4,06

2	Responden akan mempertimbangkan dalam mengikuti organisasi	1	3,1	3	9,4	4	12,5	17	53,1	7	21,9	3,81
3	Responden menanggapi dengan baik dalam berorganisasi	1	3,1	2	6,3	4	12,5	18	56,3	7	21,9	3,88
4	Responden peduli dengan organisasi	1	3,1	4	12,5	10	31,3	13	40,6	4	12,5	3,47
5	Responden selalu menghargai organisasi	0	0	0	0	8	25,0	19	59,4	5	15,6	3,91
Rerata												3,83

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel IV.6 di atas dapat dijelaskan responden selalu memperhatikan dalam berorganisasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,06 atau responden menyatakan setuju. Responden akan mempertimbangkan dalam mengikuti organisasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,81 atau responden menyatakan setuju. Responden menanggapi dengan baik dalam berorganisasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,88 atau responden menyatakan setuju. Responden peduli dengan organisasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,47 atau responden menyatakan setuju dan responden selalu menghargai organisasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,91 atau responden menyatakan kurang setuju. Nilai rerata pada variabel budaya organisasi sebesar 3,83, artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada Variabel budaya organisasi

4.4.3 Variabel Motivasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel IV.7 sebagai berikut:

Tabel IV.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden sungguh peduli terhadap tugas dan pekerjaan responden	1	3,1	3	9,4	5	15,6	18	56,3	5	15,6	3,72
2	Responden suka dengan pekerjaan yang menantang	1	3,1	2	6,3	3	9,4	17	53,1	9	28,1	3,97
3	Tugas/pekerjaan responden memberikan responden kesempatan untuk belajar sesuatu yang baru	1	3,1	0	0	10	31,3	17	3,1	4	12,5	3,72
4	Responden merasa nyaman karena pekerjaan responden sangat menyenangkan	0	0	3	9,4	11	34,4	14	43,8	4	12,5	3,59
5	Kesesuaian pekerjaan dengan pengalaman responden membuat semangat responden tinggi	0	0	0	0	8	25,0	19	59,4	5	15,6	3,91
Rerata												3,78

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel IV.7 di atas dapat dijelaskan responden sungguh peduli terhadap tugas dan pekerjaan responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,72 atau responden menyatakan setuju. Responden suka dengan pekerjaan yang menantang diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,97 atau responden menyatakan setuju. Tugas/pekerjaan responden memberikan responden kesempatan untuk belajar sesuatu yang baru diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,72 atau responden menyatakan setuju. Responden merasa nyaman karena pekerjaan responden sangat menyenangkan

diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,59 atau responden menyatakan setuju dan kesesuaian pekerjaan dengan pengalaman responden membuat semangat responden tinggi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,91 atau responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel motivasi sebesar 3,78, artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel motivasi .

4.4.4 Variabel Kemampuan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel kemampuan kerja dapat dilihat pada Tabel IV.8 sebagai berikut:

Tabel IV.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Prestasi kerja yang anda dapatkan sangat baik	0	0	3	9,4	11	34,4	14	43,8	4	12,5	3,59
2	Pendidikan responden sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pimpinan	0	0	0	0	8	25,0	19	59,4	5	15,6	3,91
3	Responden memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas	1	3,1	2	6,3	4	12,5	18	56,3	7	21,9	43,88
4	Responden selalu bersikap dengan baik terhadap pegawai lainnya	1	3,1	4	12,5	10	31,3	13	40,6	4	12,5	3,47
5	Pengetahuan yang responden miliki dapat menyelesaikan tugas dengan cepat	0	0	0	0	8	25,0	19	59,4	5	15,6	3,91
Rerata												3,75

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel IV.8 di atas dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja yang anda dapatkan sangat baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,59 atau responden menyatakan setuju. Pendidikan responden sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pimpinan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,91 atau responden menyatakan setuju. Responden memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,88 atau responden menyatakan setuju. Responden selalu bersikap dengan baik terhadap pegawai lainnya diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,47 atau responden menyatakan setuju dan pengetahuan yang responden miliki dapat menyelesaikan tugas dengan cepat diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,91 atau responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel kemampuan kerja sebesar 3,75, artinya responden menyatakakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kemampuan kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2) dan kemampuan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada CV. Berkah Usaha Mandiri. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV.9
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	0,021	0,387	0,055	2,048	0,956

Budaya organisasi (X_1)	0,325	0,094	3,457	2,048	0,000
Motivasi (X_2)	0,323	0,090	3,588	2,048	0,000
Kemampuan kerja (X_3)	0,257	0,085	3,023	2,048	0,006

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,021 + 0,325X_1 + 0,323X_2 + 0,257X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,021 artinya bila mana budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2) dan kemampuan kerja (X_3), dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri, adalah sebesar 0,021 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi budaya organisasi (X_1) sebesar 0,325. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri sebesar 32,5% dengan asumsi variabel Motivasi (X_2) dan Kemampuan kerja (X_3) dianggap konstan.
- Koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,323. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel motivasi secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri sebesar 22,3% dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_1), dan kemampuan kerja (X_3) dianggap konstan

- Koefisien regresi kemampuan kerja (X_3) sebesar 0,257. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kemampuan kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri. sebesar 25,7% dengan asumsi variabel Budaya organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan Pada CV. Berkah Usaha Mandiri, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 32,5%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel IV.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,916 ^a	,838	,821	,31730

a. Predictors: (Constant), Kemampuan kerja (X_3), Motivasi (X_2), Budaya organisasi (X_1)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,916 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 91,6%. Artinya faktor budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2), dan kemampuan kerja (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,821 artinya bahwa sebesar 82,1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2) dan kemampuan kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 17,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti pengalaman kerja, kompensasi dan kompetensi.

4.5.2. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.11
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1 Regression	14,616	3	4,872	48,390	2,947	,000 ^b
Residual	2,819	28	,101			
Total	17,435	31				

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 48,390 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,947. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (48,390) lebih besar dari F_{tabel} (2,947). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2) dan kemampuan kerja (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada CV. Berkah Usaha Mandiri.

4.5.3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Budaya organisasi (X_1)

Pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} (3,457) lebih besar dari t_{tabel} (2,048), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri, artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada CV. Berkah Usaha Mandiri.

2. Motivasi (X_2)

Pengaruh motivasi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} (3,588) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,048) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_a dan menerima H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri.

3. Kemampuan kerja (X_3)

Pengaruh kemampuan kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} sebesar 3,023 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,048. oleh karena t_{hitung} (3,023) lebih kecil dari t_{tabel} (2,048) maka menolak H_a dan menerima H_0 . Artinya faktor kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri.

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri baik secara parsial maupun secara simultan. Artinya penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Irawan (2017), Putra (2016) dan Rozali (2015) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa usaha yang dilakukan oleh CV. Berkah Usaha Mandiri mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti secara rata-rata pengetahuan yang dimiliki oleh responden CV. Berkah Usaha Mandiri sudah baik yaitu dari segi budaya organisasi, kemampuan yang dimiliki oleh responden sudah sesuai dengan jabatan responden dan responden CV. Berkah Usaha Mandiri tetap mempertahankan tingkat pengetahuan yang dimiliki.

Selain itu, penerapan prosedur yang ditetapkan oleh CV. Berkah Usaha Mandiri mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan seperti prosedur kerja yang diterapkan memberikan hasil kerja responden yang cukup efektif, dapat meningkatkan produktivitas kerja responden dan responden CV. Berkah Usaha Mandiri mampu menggunakan waktu dengan baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri. Hal ini disebabkan budaya organisasi sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan sehingga berdampak baik pada kinerja karyawan seperti karyawan selalu memperhatikan dan menyelesaikan tugas yang diterima, karyawan dapat mempertimbangkan dalam mengikuti organisasi, karyawan dapat menanggapi dengan baik dalam berorganisasi dan karyawan peduli dengan organisasi pada tempat kerjanya sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri. Hal ini disebabkan oleh motivasi kerja karyawan sudah baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas, karyawan suka dengan pekerjaan yang menantang, karyawan dapat menghargai pendapat orang lain dalam berorganisasi dan karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan teliti. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.
3. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri. Hal ini disebabkan oleh kemampuan kerja sudah sesuai dengan tujuan organisasi sehingga berpengaruh baik pada kinerja karyawan seperti

keahlian yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas, keterampilan kerja karyawan, sikap karyawan terhadap karyawan lainnua dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan sudah baik.

4. Budaya organisasi, motivasi dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Usaha Mandiri.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada responden CV. Berkah Usaha Mandiri sebagai berikut:

1. Dapat menyelesaikan tugas dengan target yang telah ditentukan serta dapat bertanggungjawab dengan semua tugas yang diberikan dan tidak terpengaruh dengan masalah diluar dalam menyelesaikan tugas di kantor
2. Dapat meningkatkan pencapaian kerja serta selalu ikut dalam organisasi yang diadakan oleh kantor
3. Dapat meningkatkan kemampuan diri serta tidak mempermasalahkan beban kerja yang dirasakan sebelum berusaha semaksimal mungkin dalam pencapaian kerja
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel budaya organisasi, motivasi dan kemampuan kerja tapi juga meneliti variabel lainnya seperti loyalitas karyawan, kompetensi, kompensasi, pengalaman kerja dan lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Binardi, Aria (2017) Kemampuan Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tanjung Unggat Kota Tanjungpinang. *Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang*
- Dillah, F. F. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai'' Studi Kasus Pada Kantor Kelurahan Lingkup Kecamatan Mandonga Kota Kendari*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Irawan, Bambang (2017) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*
- Logor, Franco, B (2017) Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1151-1161*
- Malhotra, Naresh K. (2017). *Riset Pemasaran : Pendekatan Terapan*. Jakarta: PT. Indeks.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Edisi Pertama Salemba Empat.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).

- Putranta, M. P. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasional, Dukungan Supervisor Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Credit Union (CU) BAHtera Sejahtera Maumere. *Artikel Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta*
- Renny, Aprilliyani. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin, Dan Pemanfaatan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Smk Cordova Margoyoso Kabupaten Pati. *Jurnal Visi Ekonomi, No. 2, Vol. 2.*
- Ristati (2016) Analisis Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Arun NGL Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Strategis Volume 2, Nomor 1, Maret 2013 ISSN: 2338-2864 p. 57-68*
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. (2018). *Metodologi Penelitian*.Mandar Maju, Bandung.
- Sekaran, U. (2017). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sinaga, Anggiat dan Hadiati, Sri (2017). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia* Jakarta: Lembaga Administarsi Negara Republik Indonesia
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Tobing, Paul L. (2018). *Knowledge Management : Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wicaksono (2017) Analisis Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Dosen Polines). *Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 9 No. 1*
- Yulius, S. (2017) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu*

KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal.

Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Identitas Saya

1. Jenis Kelamin

- ☐ Pria
- ☐ Wanita

2. Status Perkawinan Anda

- ☐ Menikah
- ☐ Belum menikah
- ☐ Pernah menikah

3. Tingkat Pendidikan

- ☐ SMA/Sederajat
- ☐ Diploma
- ☐ Sarjana S-1
- ☐ Pasca Sarjana (S2-S3)

4. Umur

- ☐ < 20 Tahun
- ☐ 21-25 Tahun
- ☐ 26-30 Tahun
- ☐ 31-35 Tahun
- ☐ 36-40 Tahun
- ☐ > 40 Tahun

5. Pendapatan

- ☐ Rp 1.500.000 – Rp 3.000.000
- ☐ Rp 3.100.000 – Rp 4.500.000
- ☐ Rp 4.600.000 – Rp 5.000.000
- ☐ > Rp 5.100.000

6. Masa Kerja

- () < 4 tahun
 () 4-8 tahun
 () 9-12 tahun
 () > 12 tahun

Keterangan

Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

A. Kinerja Karyawan(Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas kerja saya dapat diterima oleh pimpinan					
2	Kuantitas kerja saya sesuai dengan kemampuan saya					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Saya yakin dapat mengandalkan pekerjaan saya dengan baik					
5	Saya selalu hadir ke kantor dan mematuhi peraturan					

B. Budaya Organisasi (X₁)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu memperhatikan dalam berorganisasi					
2	Saya akan mempertimbangkan dalam mengikuti organisasi					
3	Saya menanggapi dengan baik dalam berorganisasi					
4	Saya peduli dengan organisasi					
5	Saya selalu menghargai organisasi					

C. Motivasi (X₂)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya sungguh peduli terhadap tugas dan pekerjaan saya					
2	Saya suka dengan pekerjaan yang menantang					
3	Tugas/pekerjaan saya memberikan saya kesempatan untuk belajar sesuatu yang baru					
4	Saya merasa nyaman karena pekerjaan saya sangat menyenangkan					
5	Kesesuaian pekerjaan dengan pengalaman saya membuat semangat saya tinggi					

D. Kemampuan Kerja (X₃)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Prestasi kerja yang anda dapatkan sangat baik					
2	Pendidikan saya sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pimpinan					
3	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas					
4	Saya selalu bersikap dengan baik terhadap pegawai lainnya					
5	Pengetahuan yang saya miliki dapat menyelesaikan tugas dengan cepat					

Lampiran 2 Tabulasi Data

NO	KARAKTERISTIK						Pernyataan					Y	Pernyataan					X1	Pernyataan					X2	Pernyataan					X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5		D1	D2	D3	D4	D5	
1	1	1	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3.20	4	4	4	4	4	4.00	2	2	3	4	4	3.00	4	4	4	4	4	4.00
2	1	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	2	3	3.40	4	4	4	2	3	3.40	2	3	4	2	3	2.80
3	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	3	4	3.80	3	4	4	4	4	3.80
4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3.60	4	4	4	4	4	4.00	3	4	3	2	4	3.20	2	4	4	4	4	3.60
5	1	1	2	1	1	1	3	4	4	4	3	3.60	4	3	3	4	4	3.60	4	4	4	3	4	3.80	3	4	3	4	4	3.60
6	1	1	1	3	3	2	4	3	3	5	4	3.80	4	5	4	3	4	4.00	3	5	3	3	4	3.60	3	4	4	3	4	3.60
7	2	2	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4.00	4	5	4	4	4	4.20	4	3	3	3	4	3.40	3	4	4	4	4	3.80
8	1	1	3	2	1	1	5	2	4	5	3	3.80	4	2	3	3	3	3.00	4	5	3	3	3	3.60	3	3	3	3	3	3.00
9	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3.80	4	4	4	4	4	4.00	4	4	3	3	4	3.60	3	4	4	4	4	3.80
10	1	1	1	3	3	3	5	4	4	4	5	4.40	5	5	5	4	4	4.60	4	4	3	4	4	3.80	4	4	5	4	4	4.20
11	1	1	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3.60	4	3	4	3	3	3.40	3	3	4	4	3	3.40	4	3	4	3	3	3.40
12	1	1	2	3	3	3	5	4	4	5	4	4.40	4	4	4	4	3	3.80	4	5	4	3	3	3.80	3	3	4	4	3	3.40
13	2	1	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4.40	5	4	4	3	4	4.00	4	4	3	4	4	3.80	4	4	4	3	4	3.80
14	1	2	1	3	3	3	4	4	4	4	5	4.20	5	5	5	5	5	5.00	4	4	4	5	5	4.40	5	5	5	5	5	5.00
15	2	2	2	2	1	1	4	5	5	5	4	4.60	4	4	4	3	5	4.00	5	5	5	4	5	4.80	4	5	4	3	5	4.20
16	1	1	2	6	4	4	2	2	2	5	2	2.60	2	2	2	2	3	2.20	2	5	4	3	3	3.40	3	3	2	2	3	2.60
17	1	1	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4.20	4	4	4	3	4	3.80	5	4	3	4	4	4.00	4	4	4	3	4	3.80
18	2	2	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4.40	5	4	4	3	4	4.00	5	4	4	4	4	4.20	4	4	4	3	4	3.80
19	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3.40	3	3	5	3	3	3.40	3	3	4	2	3	3.00	2	3	5	3	3	3.20
20	2	1	2	4	4	4	1	3	1	1	1	1.40	5	1	1	1	3	2.20	1	1	1	3	3	1.80	3	3	1	1	3	2.20
21	1	2	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	3	5	5	4.60	5	5	5	5	5	5.00
22	2	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	3	4.60	5	5	5	4	3	4.40	4	3	5	5	3	4.00
23	1	2	1	2	2	2	4	1	3	2	4	2.80	4	2	4	2	4	3.20	3	2	4	4	4	3.40	4	4	4	2	4	3.60
24	2	2	3	2	2	2	4	3	2	4	2	3.00	4	4	2	4	4	3.60	2	4	4	4	4	3.60	4	4	2	4	4	3.60
25	2	2	1	3	3	3	4	4	4	5	5	4.40	4	5	5	4	4	4.40	4	5	4	3	4	4.00	3	4	5	4	4	4.00
26	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	5	4	4.20	5	4	4	4	4	4.20
27	2	2	1	5	2	5	4	4	4	4	5	4.20	4	4	5	5	4	4.40	4	4	5	4	4	4.20	4	4	5	5	4	4.40
28	1	1	1	2	1	1	4	4	4	4	3	3.80	3	3	3	3	4	3.20	4	4	4	4	4	4.00	4	4	3	3	4	3.60
29	1	1	1	6	4	4	2	3	4	4	4	3.40	4	4	4	3	5	4.00	4	4	4	5	5	4.40	5	5	4	3	5	4.40
30	1	1	1	5	2	5	1	1	4	4	3	2.60	4	4	3	2	5	3.60	4	4	5	3	5	4.20	3	5	3	2	5	3.60
31	1	1	1	5	4	4	5	4	4	5	4	4.40	3	4	4	4	4	3.80	4	5	4	4	4	4.20	4	4	4	4	4	4.00
32	1	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00

Lampiran 3 Frequency Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	19	59,4	59,4	59,4
	Wanita	13	40,6	40,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	17	53,1	53,1	53,1
	Belum menikah	15	46,9	46,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	13	40,6	40,6	40,6
	Diploma	7	21,9	21,9	62,5
	Sarjana	11	34,4	34,4	96,9
	Pasca Sarjana	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	1	3,1	3,1	3,1
	21-25 tahun	9	28,1	28,1	31,3
	26-30 tahun	11	34,4	34,4	65,6
	31-35 tahun	6	18,8	18,8	84,4
	36-40 tahun	3	9,4	9,4	93,8
	> 40 tahun	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 1.500.000 – Rp 3.000.000	5	15,6	15,6	15,6
	Rp 3.100.000 – Rp 4.500.000	6	18,8	18,8	34,4
	Rp 4.600.000 – Rp 5.000.000	12	37,5	37,5	71,9
	> Rp 5.100.000	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 3 tahun	5	15,6	15,6	15,6
	4-6 tahun	7	21,9	21,9	37,5
	7-9 tahun	11	34,4	34,4	71,9
	> 10 tahun	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequency Kinerja Karyawan (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6.3	6.3	6.3
	Tidak Setuju	2	6.3	6.3	12.5
	Kurang Setuju	3	9.4	9.4	21.9
	Setuju	17	53.1	53.1	75.0
	Sangat Setuju	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6.3	6.3	6.3
	Tidak Setuju	2	6.3	6.3	12.5
	Kurang Setuju	6	18.8	18.8	31.3
	Setuju	17	53.1	53.1	84.4
	Sangat Setuju	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	3	9.4	9.4	12.5
	Kurang Setuju	5	15.6	15.6	28.1
	Setuju	18	56.3	56.3	84.4
	Sangat Setuju	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	2	6.3	6.3	9.4
	Kurang Setuju	3	9.4	9.4	18.8
	Setuju	17	53.1	53.1	71.9
	Sangat Setuju	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	2	6.3	6.3	9.4
	Kurang Setuju	4	12.5	12.5	21.9
	Setuju	18	56.3	56.3	78.1
	Sangat Setuju	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequency Budaya Organisasi (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	3	9.4	9.4	12.5
	Setuju	21	65.6	65.6	78.1
	Sangat Setuju	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	3	9.4	9.4	12.5
	Kurang Setuju	4	12.5	12.5	25.0
	Setuju	17	53.1	53.1	78.1
	Sangat Setuju	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	2	6.3	6.3	9.4
	Kurang Setuju	4	12.5	12.5	21.9
	Setuju	18	56.3	56.3	78.1
	Sangat Setuju	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	4	12.5	12.5	15.6
	Kurang Setuju	10	31.3	31.3	46.9
	Setuju	13	40.6	40.6	87.5
	Sangat Setuju	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	25.0	25.0	25.0
	Setuju	19	59.4	59.4	84.4
	Sangat Setuju	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequency Motivasi (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	3	9.4	9.4	12.5
	Kurang Setuju	5	15.6	15.6	28.1
	Setuju	18	56.3	56.3	84.4
	Sangat Setuju	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	2	6.3	6.3	9.4
	Kurang Setuju	3	9.4	9.4	18.8
	Setuju	17	53.1	53.1	71.9
	Sangat Setuju	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	10	31.3	31.3	34.4
	Setuju	17	53.1	53.1	87.5
	Sangat Setuju	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	9.4	9.4	9.4
	Kurang Setuju	11	34.4	34.4	43.8
	Setuju	14	43.8	43.8	87.5
	Sangat Setuju	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	25.0	25.0	25.0
	Setuju	19	59.4	59.4	84.4
	Sangat Setuju	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Lampiran 7 Frequency Kemampuan Kerja (X3)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	9.4	9.4	9.4
	Kurang Setuju	11	34.4	34.4	43.8
	Setuju	14	43.8	43.8	87.5
	Sangat Setuju	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	25.0	25.0	25.0
	Setuju	19	59.4	59.4	84.4
	Sangat Setuju	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	2	6.3	6.3	9.4
	Kurang Setuju	4	12.5	12.5	21.9
	Setuju	18	56.3	56.3	78.1
	Sangat Setuju	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	4	12.5	12.5	15.6
	Kurang Setuju	10	31.3	31.3	46.9
	Setuju	13	40.6	40.6	87.5
	Sangat Setuju	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

D5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	25.0	25.0	25.0
	Setuju	19	59.4	59.4	84.4
	Sangat Setuju	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Kinerja Karyawan(Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.84	1.081	32
A2	3.66	1.035	32
A3	3.72	.958	32
A4	3.97	.967	32
A5	3.88	.942	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15.22	8.886	.622	.761
A2	15.41	9.410	.563	.780
A3	15.34	9.007	.719	.732
A4	15.09	10.281	.459	.809
A5	15.19	9.577	.617	.764

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.06	14.060	3.750	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	87.175	31	2.812		
Within People					
Between Items	2.000	4	.500	.923	.453
Residual	67.200	124	.542		
Total	69.200	128	.541		
Total	156.375	159	.983		

Grand Mean = 3.81

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4.06	.669	32
B2	3.81	.998	32
B3	3.88	.942	32
B4	3.47	.983	32
B5	3.91	.641	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	15.06	8.319	.449	.811
B2	15.31	5.383	.806	.662
B3	15.25	6.129	.664	.720
B4	15.66	5.975	.660	.722
B5	15.22	8.241	.497	.800

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.13	10.113	3.180	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	62.700	31	2.023		
Within People	6.162	4	1.541	3.657	.007
Residual	52.238	124	.421		
Total	58.400	128	.456		
Total	121.100	159	.762		

Grand Mean = 3.83

Lampiran 10 Reliability dan Validitas Motivasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3.72	.958	32
C2	3.97	.967	32
C3	3.72	.813	32
C4	3.59	.837	32
C5	3.91	.641	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	15.19	4.673	.649	.561
C2	14.94	5.286	.464	.655
C3	15.19	5.835	.455	.656
C4	15.31	6.222	.525	.757
C5	15.00	6.452	.436	.669

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.91	8.281	2.878	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	51.344	31	1.656		
Within People	3.000	4	.750	1.525	.199
Between Items	61.000	124	.492		
Residual	64.000	128	.500		
Total	115.344	159	.725		

Grand Mean = 3.78

Lampiran 11 Reliability dan Validitas Kemampuan Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3.59	.837	32
D2	3.91	.641	32
D3	3.88	.942	32
D4	3.47	.983	32
D5	3.91	.641	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	15.16	5.943	.506	.733
D2	14.84	6.265	.634	.702
D3	14.88	5.726	.465	.754
D4	15.28	5.305	.538	.728
D5	14.84	6.265	.634	.702

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.75	8.710	2.951	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	54.000	31	1.742	3.291	.013
Within People	5.375	4	1.344		
Between Items	50.625	124	.408		
Residual	56.000	128	.438		
Total	110.000	159	.692		

Grand Mean = 3.75

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemampuan Kerja (X3), Motivasi (X2), Budaya Organisasi (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,916 ^a	,838	,821	,31730

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja (X3), Motivasi (X2), Budaya Organisasi (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,616	3	4,872	48,390	,000 ^b
	Residual	2,819	28	,101		
	Total	17,435	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja (X3), Motivasi (X2), Budaya Organisasi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,021	,387		,055	,956
	Budaya Organisasi (X1)	,325	,094	,398	3,457	,000
	Motivasi (X2)	,323	,090	,317	3,588	,000
	Kemampuan Kerja (X3)	,257	,085	,252	3,023	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan (Y)	3,8125	,74995	32
Budaya Organisasi (X1)	3,8047	,71768	32
Motivasi (X2)	3,8012	,74219	32
Kemampuan Kerja (X3)	3,6406	,72384	32

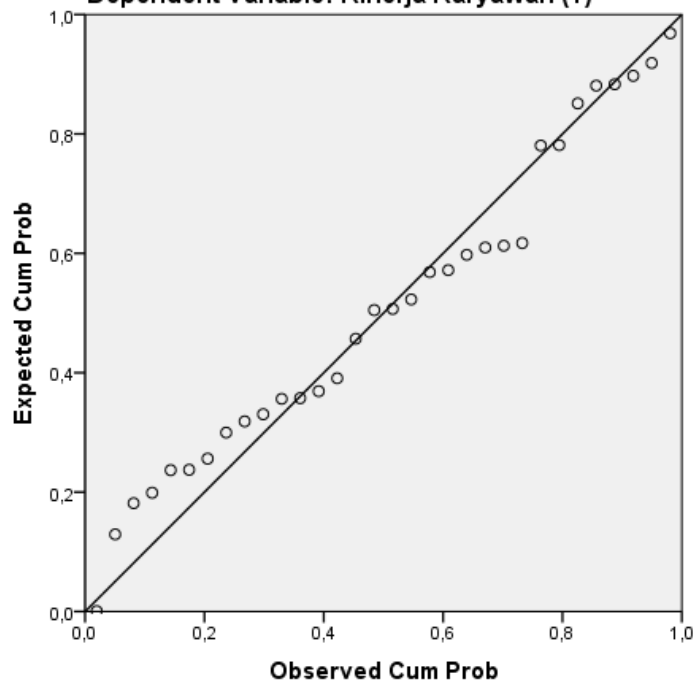
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi (X1)	,720	1,389
	Motivasi (X2)	,735	1,361
	Kemampuan Kerja (X3)	,851	1,175

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

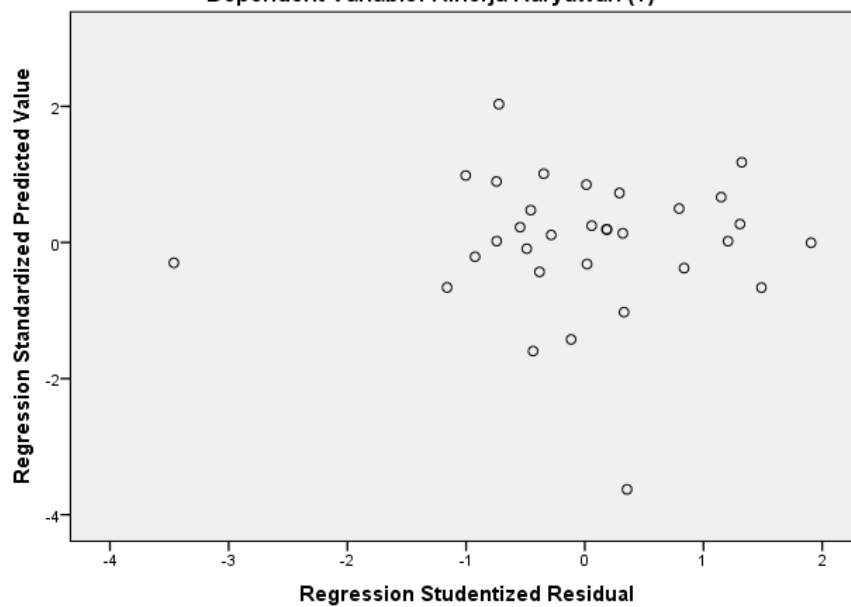
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65-69	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel