PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
STUDI PADA CV. CITA INTRANS SELARAS MALANG

SKRIPSI

O l e h :

MOH SALEH
NIM: 09510061

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA CV. CITA INTRANS SELARAS MALANG

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

O l e h :

MOH SALEH
NIM: 09510061

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA CV. CITA INTRANS SELARAS MALANG

SKRIPSI

O l e h :

MOH SALEH
NIM: 09510061

Telah Disetujui, 11 Januari 2015
Dosen Pembimbing,

Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si
NIP 19711108 199803 2 002

Mengetahui:
Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP 19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA CV. CITA INTRANS SELARAS MALANG

SKRIPSI

Oleh

MOH SALEH
NIM: 09510061

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 08 Januari 2015

Susunan Dewan Penguji **Tanda Tangan**

1. Ketua
   Dr. Siswanto, SE, M.Si : ( )
   NIP 19750906 200604 1 001

2. Sekretaris/Pembimbing
   Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si : ( )
   NIP 19750906 200604 1 001

3. Penguji Utama
   Dr. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si : ( )
   NIP 19720212 2003121 003

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP 19750707 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Moh Saleh

NIM : 09510061

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA CV. CITA INTRANS SELARAS MALANG "

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 31 Desember 2016
Hormat saya,

Moh Saleh
NIM. 09510061

HALAMAN PERSEMBAHAN

Teriring doa dan rasa syukur yang teramat dalam kepada Allah SWT, kupersembahkan karya ini kepada:

Teruntuk Ibu dan Ayah, atas segala perjuanganmu untuk membesarkan, mengarahkan,mendidik mengasuh dan membesarkan. Saya berdoa semoga saya diberi kesempatan membahagiakanmu.

Seluruh saudara yang telah mendukung: A. Tasrim Haral, Fatahilla Asy'ari, Moh Amin dan Ach. Zaki,, Semoga kalian selalu diberi kesehatan serta keselamatan dunia dan akhirat.

Para guru dan inspirator penggerak kehidupan, KH A. Basyir Abdullah Sajjad, Abah Muhtadi Ridwan, Umi Jamilah, Ustadz Nur Asnawi, Ibunda Ilfi Nurdiana, Ustadz Mohammad Mahgfur, Ibu nyai Atik Inayah. Barokallahu lakum

Orang-orang yang telah mendukung untuk terus maju, bergerak dan berjuang: Ahda S Aziz, Nurul Mubarok, Syaifuddin Zuhri, Prabu Abdani, ABD Ghani Adhim, Irfan Bachtiar, Farizal Adhim, Ilham, Rizki, Baharuddin Abdillah, Galih Ramadan, Lutfi Hamdani . Semoga Allah membalas jasa kalian.

Sahabat-sahabat seperjuangan, yang telah memberi begitu banyak pengalaman yang membuatku semakin dewasadan selalu berupaya untuk memberi manfaat. Semoga kita mendapat manfaat atas perjuangan kita kelak. Amin

HALAMAN MOTTO

فَإِنَّ مَعَ ٱلۡعُسۡرِ يُسۡرًا ۝٥ إِنَّ مَعَ ٱلۡعُسۡرِ يُسۡرًا ۝٦ فَإِذَا
فَرَغۡتَ فَٱنصَبۡ ۝٧ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَٱرۡغَب ۝٨

Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap. (QS. Al- Insyirah (94) : 5 - 8).

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya kami dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul :"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN" Studi Pada CV. Cita Intrans Selaras Malang

Shalawat dan salam senantiasa tercurah pada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW. Secara khusus, kami ucapan terima kasih kami sampaikan kepada Bapak/Ibu dan pihak yang telah membantu dan mendampingi hingga terselesaikan dengan baik Skripsi ini sebagai berikut :

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei, sebagai Ketua Jurusan Manajemen dan seluruh perangkat jurusan Manajemen.
4. Ibu Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si sebagai Dosen Pembimbing Skripsi atas segala bimbingan, arahan dan ilmu yang telah diberikan.
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen, yang sudah membimbing peneliti selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
6. Bapak H. Yusuf dan Ibu Sitti Sani, sebagai orang tua atas segala do'a, dukungan moril dan materiil yang tak ternilai harganya.
7. Seluruh saudara yang telah mendukung: kakak ku A. Tasrim Haral, adik-adik ku Fatahilla Asy'ari, Moh Amin dan Ach. Zaki, Semoga kalian selalu diberi kesehatan serta keselamatan dunia dan akhirat.

8. Orang-orang yang telah mendukung untuk terus maju, bergerak dan berjuang: Ahda S Aziz, Syaifuddin Zuhri, Nurul Mubarok, Subaidi rohli, Farid Simoeh, Prabu Abdani, Efsir Rasek, Baharuddin abdillah, Riski maulana, ilham gamex, Rafil, deblenk, Ticul, mbak Rina arinta,mbak Aprilya mbak Istin , mbak Laila N, Erwanto, M Shodiqin, Faiq Musaffan, Tubagus, Hilmi yudi dan seluruh anggota rumah Inspirasi. Terimakasih banyak pengorbanan dan didikasinya!
9. Sahabat-sahabati PMII Rayon Ekonomi "Moch. Hatta" yang telah Mendidik, mengasuh dan membesarkan untuk menjadi kader yang memberikan banyak manfaat bahkan memberikan jutaan ilmu, pengalaman, prestasi, kenangan dan harapan selama proses pembelajaran saya di kota Malang
10. Segenap teman-teman Mahasiswa Manajemen Angkatan 2009, semoga sukses selalu.
11. Pengurus PMII Komisariat Sunan Ampel Malang Periode 2012-2013.
12. Pengurus Cabang PMII Kota Malang 2013-2014
13. Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Periode 2012-2013.

Demikian, sepatah kata dari kami. Atas perhatian kami sampaikan terima kasih.

Peneliti

DAFTR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN
HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
HALAMAN PERNYATAAN iii
HALAMAN PERSEMBAHAN v
HALAMAN MOTTO vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR LAMPIRAN xiii
ABSTRAK (bahasa Indonesia, bahasa Inggris, dan bahasa Arab) xiv
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian 7
1.3.1 Tujuan Penelitian 7
1.3.2 Manfaat Penelitian 7
BAB II KAJIAN TEORI 8
2.1 Penelitian Terdahulu 8
2.2 kajian Teoritis 13
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi 13
2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi 15
2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi 17
2.2.4 Dampak Budaya Organisasi 19
2.2.5 Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi 19
2.2.6 Indikator Budaya Organisasi 21
2.2.7 Budaya Organisasi Dalam Pandangan Islam 23
2.2.8 Pengertian Kinerja Karyawan 25
2.2.9 Penilaian Kinerja Karyawan 28
2.2.10 Faktor yang memepengaruhi Kinerja Karyawan 31
2.2.11 Indikator Kinerja Karyawan 33
2.2.12 Kinerja Karyawan Menurut Pandangan Islam 36
2.3 Kerangka Pemikiran 39
2.4 Hipotesis 40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN 42
3.1 Metode Pendekatan Penelitian 42
3.2 Lokasi Penelitian 42
3.3 Populasi dan Sampel 42
3.3.1 Populasi 42
3.3.2 Sampel 43
3.4 Teknik Pengambilan Sampel 43
3.5 Data dan Jenis Data 44
3.6 Teknik Pengumpulan Data 44

3.7 Variabel Penilitian 45
3.7.1 Variabel Dependen 45
3.7.2 Variabel Independen 45
3.8 Definisi Operasional Variabel 46
3.9 Skala pengukuran 47
3.11Data penelitian 48
3.11 Metode Pengumpulan Data 48
3.12 Analisis Data 49
3.12.1 Uji Intrumen 49
3.12.2 Uji Asumsi Klasik 50
3.12.3 Analisis Regresi 52
3.12.4 Uji Hipotesis 54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 57
4.1 Hasil Penelitian 57
4.1.1 Gambaran Objek Penelitian 57
4.2 Paparan Data Hasil Penelitian 64
4.3 Hasil Analisis Hipotesis 77
4.3.1 Uji reliabiltas 77
4.3.2 Uji Asumsi Klasik 79
4.4 Analisis Regresi 85
4.5 Uji Hipotesis 92
4.6 Pembahasan Data hasil Penelitian 93
BAB V PENUTUP 107
5.1 Kesimpulan 107
5.2 Saran 109
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 08
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel..... 46
Tabel 4.1 Area Penjualan Buku 60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 65
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 66
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... 66
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status 67
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan..... 68
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi item X_1..... 69
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi item X_2..... 70
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi item X_3..... 71
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi item X_4..... 73
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi item X_5..... 74
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi item X_6..... 75
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi item X_7..... 76
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi item Kinerja (Y) 76
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas 78
Tabel 4.16 Uji Validitas..... 78
Tabel 4.17 Uji Multikolinearitas..... 80
Tabel 4.18 Uji Autokorelasi..... 81
Tabel 4.19 Uji Normalitas..... 85
Tabel 4.20 Hasil Analisis Koefisien Determinasi..... 85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 39
Gambar 4.1 Alur Redaksi..... 61
Gambar 4.1 Peta Objek Penelitian 64
Gambar 4.2 Uji Hetroskedastisitas Sccatterpkot..... 84

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
PUSAT PERPUSTAKAAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 01. Lembar Kuesioner .....
Lampiran 02. Skoring Kuesioner Responden .....
Lampiran 03. Karakteristik Responden.....
Lampiran 04. Frekuensi item .....
Lampiran 05. Hasil Uji Validitas .....
Lampiran 06. Hasil Uji Reliabilitas .....
Lampiran 07. Hasil Uji Asumsi Klasik.....
Lampiran 08. Hasil UjiAnalisis Regresi .....
Lampiran 09. Bukti konsultasi .....
Lampiran 10. Biodata Peneliti .....

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

ABSTRACT

Saleh, Moh. 2016 Skripsi. Judul. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada CV. Cita Intrans Selaras malang".
Pembimbing : Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si
Kata kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Kayawan

Setiap organisasi didirikan berdasarkan tujuan dan target tertentu. Begitu pula dengan perusahaan. Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan masing-masing. Tujuan itu pun tidak akan terwujud tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang memadai. Karena sumberdaya manusia sangatlah berpengaruh terhadap keberhasilan atau tidaknya sebuah perusahaan dalam pencapaian tujuan. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi juga dapat membentuk sikap serta perilaku karyawan yang erat kaitannya dengan kepuasan kerja yaitu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Dengan adanya budaya organisasi yang baik serta kepuasan kerja karyawan yang tinggi diharapkan dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik pula. Ada nilai yang di jadikan sebagai spirit untuk meningkatkan kinerja organisasi dan menjadi wujud dari sebuah keragaman yang di miliki olh setiap karyawan, Sehingga kedepannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi bergandengan metode analisa uji t dan uji f. Variabel bebas budaya organisasi yang terdiri dari variabel Inovasi dan Pengambilan Keputusan (X1), Perhatian Pada Rincian (X2), Orientasi pada Hasil (X3), Orientasi pada Orang (X4), Orientasi pada Tim (X5), Agresivitas (X6), Kemantapan (X7) sebagai variabel dependen dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel independen.

Dari hasil uji analisis regresi bergandengan dan analisa uji t dan uji f menunjukkan X1, X2, X3, X4, X5, X6 dan X7 berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang mana angka tersebut kurang dari 0,05 (0,00 < 0,05). Variabel bebas Budaya organisasi yang terdiri dari variabel Inovasi dan Pengambilan Keputusan (X1) nilai sig. t = 0,046, Orientasi pada Hasil (X3) nilai sig. t = 0,003, Orientasi pada Orang (X4) nilai sig. t = 0,036, Agresivitas (X6) nilai sig. t = 0,010, Kemantapan (X7) nilai sig. t = 0,036 berpengaruh secara parsial, sedangkan variabel Perhatian Pada Rincian (X2) nilai sig. t = 0,295 dan Orientasi pada Tim (X5) dengan nilai sig. t = 0,871, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah variabel Agresivitas (X6). Dengan nilai sig.T=0,010.

ABSTRACT

Saleh, Moh. 2016 Thesis. Title. "The Influence of Organizational Culture on Employee Performance Study at CV. Cita intrans harmony unfortunate ".
Supervisor : Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si
Keyword : Organizational Culture, Employee Performance

Each organization is established based on the objectives and specific targets. So as the company. Each company must have a goal. The goals will not be reached without be supported by human resources satisfied. Because human resources extremely take effect to the success or failure of a company in achieving the goals.

Organizational culture is belief spreading systems and values progress in an organization and guiding its members behavior . Organizational culture also can form employees attitude and behavior which are closely related to job satisfaction namely individuals general attitude towards occupation. With the organizational culture as well as high employee's job satisfaction is expected to create the employee's performance is also good. There is a value using as a spirit to improve organizational performance and it be a manifestation of a diversity which is owned by every employee, so that the future organization job process can be proceed convenient with the vision and mission of the organization.

This research uses quantitative methods by using regression analysis coupled, T and F analysis method test . The variable of free organizational culture consists of variable Innovation and Decision Making (X1), Attention On Details (X2), oriented on results (X3), oriented in People (X4), Oriented on Team (X5), Aggressiveness (X6), Stability (X7) as the dependent variable and employee performance (Y) as independent variables.

From the Regression analysis test and T and F analysis test results shows the X1, X2, X3, X4, X5, X6 and X7 taking significant effect simultaneously on Employee Performance with a significance value of 0.000, which is amount less than 0.05 (0.00 <0.05). The variable of free organizational culture that consists of Innovation variable and Decision Making (X1) sig. t = 0.046, Orientation on Results (X3) sig. t = 0.003, Orientation Person (X4) sig. t = 0.036, Aggressiveness (X6) sig. t = 0.010, Stability (X7) sig. t = 0.036 taking partial effect, whereas variable Caution On the Details (X2) sig. t = 0.295 and Oriented on Team (X5) with sig. t = 0.871, doesn't take significant effect on employee performance. From the results analysis of research data showing the most dominant variable influence to the variable of Employee Performance is Aggressiveness variable (X6). With sig.T value = 0.010.

المستخلص

صالح محمد. 2016. البحث. اللقب. تأثير الثقافة التنظيمية إلى أداء الموظف الدراسة في السيرة الذاتية جيتا إنترانس سلاراس مالانج.

المشرف : دوكتور الحاج إلفي نورديانا الماجستيرة

الكلمات الرئيسية: الثقافة التنظيمية، أداء الموظف

تم تأسيس كل منظمة على أساس أهداف وغايات محددة. كل شركة لديها هدفا لكل منهما بالتأكيد. ولن يتحقق هذا الهدف غير معتمد مع الموارد البشرية الكافية.لأن الموارد البشرية هي مؤثرة جدا على نجاح أم لا في تحقيق الأهداف شركة. الثقافة التنظيمية نظام الاعتقاد انتشار والقيم التي تزدهر في المنظمة وتوجيه سلوك أعضائها. الثقافة التنظيمية يمكن تشكيل المواقف والسلوك للموظفين الذي ترتبط ارتباطا وثيقا بالرضا الوظيفي أيضا هو الموقف العام للأفراد الى العمل. مع الثقافة التنظيمية جيدا و رضا الموظفين عالية ومن المتوقع أن تخلق أداء الموظف جيدة أيضا . هناك قيم التي تشكل روح لتحسين الأداء التنظيمي وأصبح شكلا من أشكال التنوع التي يملكها كل موظف، بحيث المستقبل المنظمة سير العمل يمكن تشغيلها وفقا لرؤية ورسالة المنظمة.

يستخدم هذا البحث الأساليب الكمية باستخدام تحليل الانحدار بالطريقة تحليل الاختبار t و اختبار f. المتغير المستقل الثقافة التنظيمية الذي يتكون من الابتكار متغير واتخاذ القرارات (X1)، الاهتمام تفاصيل (X2)، التوجه على نتائج (X3)، التوجه على الناس (X4)، التوجه على فريق (X5)، عدوانية(X6)، استقرار(X7) كمتغير تابع وأداء الموظف (Y) متغيرات مستقلة.

من نتائج الاختبار تحليل الانحدار بالطريقة تحليل الاختبار t و اختبار f يدل على أن X1، X2، X3، X4، X5، X6، و X7 تأثير كبير بالمنشطات الى أداء الموظف بقيمة أهمية كبير مثل 0,000, حيث أن الرقم أقل من0,05 (0,00 < 0,05). المتغير المستقل الثقافة التنظيمية الذي يتكون من الابتكار متغير واتخاذ القرارات (X1) القيمة sig. t = 0,046، التوجه على نتائج (X2) القيمة sig. t = 0,003، التوجه على الناس (X4) القيمة sig. t = 0,036، عدوانية (X6) القيمة sig. t = 0,010، استقرار(X7) القيمة sig. t = 0,036 تأثير جزئيا حين الاهتمام تفاصيل (X2) القيمة sig. t = 0,295 و التوجه على فريق (X5) القيمة sig. t = 0,871، لا تأثير كبير على أداء الموظفين. من تحليل البيانات البحثية يدل على أن تأثير المتغير الأبرز لأداء الموظف متغير هو عدوانية المتغير (X6)، بالقيمة sig. t = 0,010.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi didirikan berdasarkan tujuan dan target tertentu. Begitu pula dengan perusahaan. Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan masing-masing. Tujuan itu pun tidak akan terwujud tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang memadai. Karena sumberdaya manusia san gatlah berpengaruh terhadap keberhasilan atau tidaknya sebuah perusahaan dalam pencapaian tujuan tertentu.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya (Soedjono, 2005: 204). Selanjutnya budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan yang berubah dengan cepat dan tepat. Bila organisasi tidak memiliki nilai-nilai yang diyakininya, organisasi cenderung mempasrahkan dirinya pada nasib, menjadi sulit untuk mencapai tujuan yang dikehendakinya. Nilai-nilai yang telah diyakini oleh kebanyakan anggota organisasi sebagai suatu aturan main yang sah membuat nilai-nilai itu menjadi nyata. Arti penting budaya organisasi karena aneka fungsi yang dijalankan, yaitu menetapkan tapal batas; membawa identitas anggota organisasi; mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari kepentingan individual; meningkatkan kemantapan sistem sosial serta mekanisme

pembuat makna dan kendali pembentuk sikap serta perilaku karyawan. (Robbins, 2002:186).

Disisi lain Robbins (2002: 195) berpendapat bahwa terdapat tujuh karakteristik primer untuk memahami hakikat dari budaya organisasi, yaitu: (1) inovasi dan pengambilan keputusan (*innovation and risk taking*), (2) perhatian pada rincian (*attention to detail*), (3) orientasi pada hasil (*outcome orentation*), (4) orientasi pada orang (*people orentation*), (5) orientasi pada tim (*team orentation*), (6) Agresivitas (*agresiveness*) dan (7) kemantapan (*stability*).

Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatanorganisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keaneka ragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak.

Sedangkan Menurut Kreitner (2003:79) budaya organisasi adalah wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan , memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beragam. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi tim, pimpinan, karakteristik dari organisasi serta proses administrasi yang berlalu. Budaya organisasi berperan penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam kegiatan organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu budaya organisasi juga dapat membentuk sikap serta

perilaku karyawan yang erat kaitannya dengan kepuasan kerja yaitu sikap umum individu terhadap pekerjaannya.

Dengan adanya budaya organisasi yang baik serta kepuasan kerja karyawan yang tinggi diharapkan dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik pula. Ada nilai yang di jadikan sebagai spirit untuk meningkatkan kinerja organisasi dan menjadi wujud dari sebuah keragaman yang di miliki oleh setiap karyawan, Sehingga kedepannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Anwar Prabu (2004:67) menjelaskan, pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Bernard, John dan Russel (1993:379), mendefinisikan kinerja sebagai suatu catatan prestasi yang dihasilkan selama periode tertentu.

Byars dan Rue (1995:499) mengartikan kinerja adalah seperangkat hasil usaha seseorang yang dimodifikasikan dengan kemampuan, sifat atau karakteristik individu dan persepsinya terhadap peran yang harus dilakukannya. Usaha dalam hal ini adalah sejumlah energi yang dikerahkan individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya baik

energi fisik maupun mental. Kemampuan dan sifat merupakan karakteristik individu yang tercakup dalam kinerjanya.

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu yang dapat diukur berdasarkan dekat hasil yang diperoleh dari beberapa proses tersebut terhadap target atau tujuan yang diharapkan.

Pada dasarnya setiap individu yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing induvidu. Sesuatu yang dimaksud itulah adalah budaya organisasi sebagai pedoman atau acuan bagi suatu organisasi/perusahaan yang memuat tentang norma-norma dan nilai-nilai yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi dalam bertindak.hal inilah yang menjadi faktor terciptanya budaya di dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam seautu organisasi atau perusahaan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah karateristik atau budaya organisasi dimana karyawan itu bekerja. Menurut Davis (*dalam lako 2004: 29*) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2005: 113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam lingkungan organisasi tersebut.

Keadaan lingkungan suatu organisasi akan berdampak secara sistemik terhadap kinerja seorang karyawan. Sebab, ketika karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugas ataupun pekerjaannya di dalam situasi yang di timbulkan di dalam suatu organisasi, maka ada dampak yang positif juga terhadap laju dan produktifitas dalam suatu organisasi tersebut. Begitupun sebaliknya, jika di dalm sebuah organisasi budaya yang di timbulkan tidak sesuai dengan yang di inginkan atau dengan kata lain terdapat nilai atau sistem keyakinan yang kurang baik, maka kinerja karyawan tentu juga kurang baik dalam mengemban tugas dari suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Berdasarkan observasi sementara yang di lakukan pada bulan juni 2015 di CV. Cita Intrans Selaras, menunjukkan bahwa keadaan pada intstansi tersebut tergolong cukup baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan kedekatan emosional yang

erat baik secara horizontal maupun vertikal. Akan tetapi, dengan keadaan tersebut justru memberikan dampak negatif. Misalnya, masih terdapat beberapa hal yang tampak antara lain: *Pertama,* antar karyawan tampak lebih sering bersenda gurau dengan sesama karyawan bahkan saat sedang melayani pelanggan. Padahal secara etika, hal tersebut bisa saja menimbulkan kesan tidak dianggap pada hati pelanggan. *Kedua,* bagian pengecekan dan perbaikan perlengkapan kantor yang secara status berada dibawah garis instruktif HRD (*human resource development)* terkesan lebih menggurui dan mengatur pihak HRD. *Ketiga* terdapat fenomena yang menarik untuk di lakukan sebuah penelitian dimana CV. Cita Intrans selaras Malang berawal dari organisasi non profit yang didirikan oleh para anak muda yang solid, kreatif dan mempunyai semangat yang tinggi yakni pada tahun 2005 yakni komunitas diskusi dan riset penilitian hingga pada sebuah perjalanan usianya ke-3 tahun 2008 beralih pada organisasi profit, yakni sekolompok usaha yang bergerak di bidang penerbitan buku. Selanjutnya Peneliti terinspirasi untuk mengembangkan teori budaya organisasi lewat penelitian ilmiah dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi sebagai alat untuk meneliti.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis berinisiatif mengambil judul penelitian **"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan"** studi kasus **CV. Cita Intrans Selaras Malang.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas adalah :

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi yang meliputi Inovasi dan pengambilan keputusan (X1), Perhatian pada rincian (X2), Orientasi pada hasil (X3), Orientasi pada orang (X4), Orientasi pada tim (X5), Agresivitas (X6), Kemantapan (X7) terhadap kinerja karyawan CV. Cita Intrans Selaras Malang secara simultan?.
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi yang meliputi Inovasi dan pengambilan keputusan (X1), Perhatian pada rincian (X2), Orientasi pada hasil (X3), Orientasi pada orang (X4), Orientasi pada tim (X5), Agresivitas (X6), Kemantapan (X7) terhadap kinerja karyawan CV. Cita Intrans Selaras Malang secara parsial?.
3. Variabel manakah yang paling dominan di antara Inovasi dan pengambilan keputusan (X1), Perhatian pada rincian (X2), Orientasi pada hasil (X3), Orientasi pada orang (X4), Orientasi pada tim(X5), Agresivitas (X6), Kemantapan (X7) ?.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada umumnya mengungkapkan tentang sasaran yang ingin dicapai dalam penelitian yang mengacu pada isi dari rumusan masalah. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi yang meliputi pengaruh budaya organisasi yang meliputi Inovasi dan pengambilan keputusan (X1), Perhatian pada rincian (X2), Orientasi pada hasil (X3), Orientasi pada orang (X4), Orientasi pada tim (X5), Agresivitas (X6), Kemantapan (X7) terhadap kinerja karyawan CV. Cita Intrans Selaras Malang secara simultan?.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi yang meliputi pengaruh budaya organisasi yang meliputi Inovasi dan pengambilan keputusan

(X1), Perhatian pada rincian (X2), Orientasi pada hasil (X3), Orientasi pada orang (X4), Orientasi pada tim (X5), Agresivitas (X6), Kemantapan (X7) terhadap kinerja karyawan CV. Cita Intrans Selaras Malang secara parsial?.

3. Untuk menguji dan menganalisis variabel Inovasi dan pengambilan keputusan (X1), Perhatian pada rincian (X2), Orientasi pada hasil (X3), Orientasi pada orang (X4), Orientasi pada tim (X5), Agresivitas (X6), Kemantapan (X7) yang paling dominan mempengaruhi kinerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengetahui pengembangan budaya organisasi pada kinerja pegawai CV. Cita Intrans Selaras Malang.

2. Bagi Universitas

Sebagai bahan refrensi tambahan yang nantinya dapat dijadikan sebagai perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan untuk manajer sumber daya manusia dalam mengontrol kebijakan yang berhubungan dengan hasil penelitian ini.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi dan juga pembanding dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan yang menjadi pembahasan dalam penelitian kali ini. Adapun hasil dari beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun. Judul	Variabel / Indikator	Alat Penelitian	Hasil
1	Asfar Halim Dalimunthe, 2009. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan)	Budaya organisasi (X), Kinerja pegawai (Y)	Analisis Korelasi. Uji Koefisien Determinasi, r hitung	terdapat hubungan yang cukup kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,578 atau 33,4%.
2	Susandi Prihayanto, 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Regional IV Jawa Tengah (Daerah Istimewa Yogyakarta)	Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi. Uji t, Uji F.	ada pengaruh secara positif dan signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, Motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No.	Nama, Tahun. Judul	Variabel / Indikator	Alat Penelitian	Hasil
3	M. Hanif Al Rizal, 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Panti Wilasa "Citarum" Kota Semarang)	Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi. Uji t, Uji F	Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai probabilitas 0,007 dan t hitung sebesar 2,759 dengan nilai koefisien 0,241. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas 0,000 dan t hitung sebesar 5,262 dengan nilai koefisien 0,460.
4	Riska Pratiwi, 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar	Budaya Organisasi (X), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi. Uji t, uji F	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar sebesar 32 % dan 68 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No.	Nama, Tahun. Judul	Variabel / Indikator	Alat Penelitian	Hasil
5	Moh Saleh, 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Cita Intrans Selaras Malang)	Budaya Organisasi (X), Kinerja Karyawan (Y)	Pendekatan Kuantitatif	Dari pembahasan hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap aspek-aspek budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan CV. Cita Intrans Selaras Malang

2.1.1 Asfar Halim Dalimunthe, 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan)*

Dengan menggunakan Budaya Organisasi sebagai variabel (X), Kinerja pegawai sabagai variabel (Y), dan berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi, maka terdapat hubungan yang cukup kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,578. Hal ini berarti koefisien bersifat positif, sehingga hipotesa yang menyatakan bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai dapat diterima.

2.1.2 Susandi Prihayanto, 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Regional IV Jawa Tengah Daerah Istimewa Yogyakarta).*

Dengan menggunakan Budaya Organisasi sebagai variabel (X1), Motivasi sebagai variabel (X2), Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y), dan berdasarkan hasil dari Uji t dan Uji F, Susandi mendapatkan hasil perhitungan koefisien determinasi total menunjukkan bahwa 44,2% perubahan variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen.

Sedangkan sisanya sebesar 55.8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, Motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.1.3 M. Hanif Al Rizal, 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Panti Wilasa "Citarum" Kota Semarang)*

Dengan menggunakan Budaya Organisasi sebagai variabel (X1), Kepuasan Kerja sebagai variabel (X2), Kinerja karyawan sebagai variabel (Y), dan Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai probabilitas 0,007 dan t hitung sebesar 2,759 dengan nilai koefisien 0,241. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas 0,000 dan t hitung sebesar 5,262 dengan nilai koefisien 0,460.

2.1.4 **Riska Pratiwi, 2012.** ***Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*** *Pegawai Pada Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar.*

Dengan menggunakan Budaya Organisasi sebagai variabel (X), Kinerja pegawai sabagai variabel (Y), dan Berdasarkan perhitungan hipotesa melalui Uji t, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar sebesar 32 % dan 68 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis ingin memberikan perbedaan dalam penelitian ini dengan beberapa penelitian terdahulu tersebut. *Pertama,* dengan menggunakan metode kualitatif, sumberdata yang diperoleh bisa seperti wawancara langsung dan pengamatan lapangan. Jadi, data yang disampaikan dalam penelitian bukan berupa angka atau ukuran seperti yang digunakan pada metode kuantitatif dalam beberapa penelitian terdahulu melainkan berupa laporan deskripstif yang lebih menjelaskan terkait keadaan yang sebenarnya.

Kedua, dalam penelitian ini penulis mendapatkan aspek-aspek budaya organisasi yang tidak masuk dalam beberapa teori namun efektif dalam pengaplikasiannya pada CV. Cita Intrans Selaras Malang. Aspek-aspek budaya orgnaisasi tersebut seperti keimanan, teladan, serta profesional.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2001:59) mengatakan budaya organisasi merupakan suatu system pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Budaya organisasi

merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota organisasi akan dipengaruhi oleh beraneka ragamnya sumber daya yang ada.

Robbins (2008:279) juga menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan yang lain. Budaya organisasi adalah suatu system nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

Glaser et al. (1987) Budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitosmitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Beranekaragamnya bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda-beda pula misalnya perusahaan jasa, manufaktur dan *trading*.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005: 113) memberikan definisi Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi external dan internal.

Menurut Siagian (2002:27) budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organiasi yang bersangkutan. Budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama (Siagian, 2002:187).

Hofstede (1986:21) Budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Menurut Beach (1993:12); Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehinggadapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi.

Dari beberapa definisi diatas, maka budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu pola asumsi dasar, penciptaan, penemuan atau pembangunan sebagai hasil pembelajaran kelompok ketika mengatasi masalah dan sebagai tata cara befikir untuk melakukan sesuatu yang mentradisi bersama oleh semua anggota organisasi.

2.2.2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2001:253), menyatakan bahwa peran atau fungsi budaya di dalam suatu organisasi, yaitu :

1 Sebagai tapal batas yang membedakan secara jelas suatu organisasi dengan organisasi yang lain.

2 Memberikan rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.

3 Memudahkan penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas daripada kepentingan individu.

4 Mendorong stabilitas system social, merupakan perekat social yang membantu mempersatukan organisasi.

5 Membentuk rasa dan kendali yang memberikan panduan dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Sedangkan Gordon dalam Mulyono (2003:21), dalam hubunganya dengan segi sosial, budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Secara spesifik, peranan budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan jati diri anggota organisasi, menciptakan ketertarikan emosional antara anggota dan pekerja yang terlibat didalamnya, membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian (Darma dan Akib,2004:25).

2.2.3. Karakteristik Budaya Organisasi

Beberapa karakteristik dari budaya yang bisa disebut sebagai elemen dasar dari konsep budaya (Arifin, dkk ,2003:27)

1. Budaya itu diciptakan *(culture is invented*)

Terdapat tiga sistem yang dapat menciptakan budaya itu sendiri yaitu a) *ideological system* atau komponen mental yang terdiri dari ide, kepercayaan, nilai dan pertimbangan berdasarkan apa yang mereka inginkan, b) *technological system*, seperti ketrampilan, keahlian dan seni yang mampu menghasilkan barang-barang dan c) *organizational system* seperti sistem keluarga dan kelas sosial yang mungkin membentuk perilaku secara efektif.

2. Budaya dipelajari (*culture is learned)*

Untuk mengatasi bagaimana budaya suatu kelompok atau individu, maka kita dapat mengamatinya dari perilaku keseharian dalam kehidupanya.

3. Budaya secara sosial diturunkan (*culture is socially shared*)

Budaya merupakan kelompok perwujudan yang diturunkan secara manusiawi. Nilai-nilai dan kebiasaan yang dianut oleh orang zaman dulu secara terus-menerus dianut oleh generasi berikutnya.

4. Budaya bersifat adaptif (*culture is adaptive)*

Budaya yang tidak memberikan manfaat (kepuasan) cenderung akan ditinggalkan dan masyarakat mencoba menyesuaikan budaya baru untuk memberikan kepuasan.

5. Budaya memberikan petunjuk *(culture is prescriptive)*

Apa yang biasa dilakukan oleh kelompok mayarakat tertentu akan memberikan isyarat kepada pemasar bahwa begitulah keinginan mereka. Dan keinginan itu harus segera dipenuhi sehingga memberikan kepuasan bagi mereka.

Robbins (2002: 195) berpendapat bahwa terdapat tujuh karakteristik primer untuk memahami hakikat dari budaya organisasi, yaitu: (1) inovasi dan pengambilan keputusan (*innovation and risk taking*), (2) perhatian pada rincian (*attention to detail*), (3) orientasi pada hasil (*outcome orentation*), (4) orientasi pada orang (*people orentation*), (5) orientasi pada tim (*team orentation*), (6) Agresivitas (*agresiveness*) dan (7) kemantapan (*stability*).

Robbins (2002: 195) menyatakan bahwa terdapat tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil risiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
3. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada

teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.

4. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang- orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim (team *orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
6. Agresivitas (*aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu *agresif* dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
7. Stabilitas (stability), *adalah* sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

2.2.4 Dampak Budaya Organisasi

Gibson *et* (1987; 113)., mengungkapkan budaya organisasi ini perlu dibedakan menjadi budaya yang kuat dan lemah. Budaya yang kuat ditunjukkan dengan nilai- nilai organisasi yang tercermin pada perilaku karyawan. Semakin besar nilai-nilai yang dapat diterima karyawan, semakin kuat budaya organisasi, sehingga semakin tampak pengaruhnya pada perilaku karyawan. Budaya yang kuat terbentuk karena nilai-nilai dan gaya kepemimpinan yang kuat. Selain itu, budaya yang kuat ditentukan oleh pemerataan (*shared*) dan identitas (*intensity*). Pemerataan menunjukkan sejauhmana setiap anggota organisasi mempunyai nilai-nilai yang sama. Identitas menunjukkan tingkat komitmen anggota organisasi pada nilai-nilai

yang berlaku pada organisasi (Sutanto, 2002: 125).

Kotter dan Hesket (Sutanto, 2002: 129) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berfikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik, yaitu bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat diperlukan oleh setiap organisasi agar kepuasan kerja dan kinerja karyawan meningkat sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.2.5 Faktor Yang Memepengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Leonard (Mondy dan Noe 2008;50), menyatakan bahwa budaya suatu perusahaan berakar pada rangkaian contoh perilaku dari pemimpin perusahaan; apa yang mereka lakukan bukan apa yang mereka katakan. Dengan kata lain, kepemimpinan suatu perusahaan sangat mempengaruhi budaya organisasi . Pemimpin dapat membentuk kultur melalui 5 cara, yaitu : (1) atensi, (2) reaksi terhadap kinerja karyawan, (3) model peran, (4) alokasinya terhadap penghargaan, dan (5) seleksi karyawan. Sedangkan dalam tindakan manajemen adalah melakukannya melalui desain struktur organisasi, (1) desain system dan prosedur, (2) desain fasilitas, (3) pernyataan formal, dan (5) ritual-ritual organisasi.

2.2.6 Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator d a l a m budaya organisasi menurut Eugene Mckenna (2005:60) adalah sebagai berikut :

1. Hubungan antar manusia dengan manusia.

Hubungan antar manusia dengan manusia yaitu keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.

2. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar- besarnya.

3. Penampilan karyawan

Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya, misalnya keserasian pakaian dan penampilannya. Indikator budaya organisasi menurut Victor Tan dalam Wibowo (2006:349) adalah sebagai berikut :

a. *Individual initiative* (inisiatif perseorangan)

Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.

b. *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko)

Yaitu suatu tngkatan di mana pekerja didorong mengambil risiko, menjadi agresif dan inovatif

c. *Control* (*pengawasan*)

Yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan

mengawasi para perilaku kerja.

d. *Management support* (dukungan manajemen)

Yaitu tingkat di mana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.

e. *Communication pattern* (pola komunikasi)

Yaitu suatu tingkatan di mana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa indikator budaya organisasi yang diambil adalah :

1. *Individual initiative* (inisiatif perseorangan)

Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.

2. *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko)

Yaitu suatu tngkatan di mana pekerja didorong mengambil risiko, menjadi agresif dan inovatif.

3. *Control* (*pengawasan*)

Yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.

4. *Communication pattern* (pola komunikasi)

Yaitu suatu tingkatan di mana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

2.2.7. Budaya Organisasi dalam Pendangan Islam

Dalam islam, budaya disebut dengan adab. Islam telah menggariskan adab-adab islami yang mengatur etika dan norma-norma pemeluknya. Sehingga para pemeluk agama islam tidak terbawa kedalam budaya-budaya yang salah. Sebagaimana yang telah kita ketahui, bahwa setiap budaya pasti memberikan sesuatu yang berbeda antara individu satu dengan yang lainnya. Akan tetapi hal tersebut tidak selayaknya dijadikan sebagai dasar untuk membeda-bedakan satu dengan lainnya. Allah swt berfirman dalam Alquran surat Ash-Shaf ayat 04, yaitu:

إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلَّذِينَ يُقَٰتِلُونَ فِي سَبِيلِهِۦ صَفًّا كَأَنَّهُم بُنْيَٰنٌ مَّرْصُوصٌ

٤

Artinya : "*Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh". (QS. As-Shaf: 4).*

Ayat ini merupakan dorongan dari Allah Subhaanahu wa Ta'aala kepada hamba-hamba-Nya untuk berjihad di jalan-Nya dan mengajarkan kepada mereka bagaimana yang seharusnya mereka lakukan, dan bahwa sepatutnya mereka berbaris secara rapi dalam jihad tanpa ada celah dalam barisan (mengorganisir), dimana barisan mereka tersusun rapi dan tertib yang dengannya dicapai kesamaan antara para mujahid, saling bantu-membantu, membuat musuh gentar dan membuat semangat. Oleh karena itulah, Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam apabila berperang menyusun

barisan para sahabatnya dan merapikan posisi-posisi mereka sehingga tidak terjadi bersandarnya sebagian mereka kepada yang lain (budaya), bahkan masing-masing kelompok fokus di tempatnya dan mengerjakan tugasnya, sehingga dengan cara seperti ini sempurnalah amal dan tercapailah kesempurnaan, (Abu N 2013).

Allah swt. Berfirman QS. Al-Imron yaitu:

قُلۡ ءَامَنَّا بِٱللَّهِ وَمَآ أُنزِلَ عَلَيۡنَا وَمَآ أُنزِلَ عَلَىٰٓ إِبۡرَٰهِيمَ وَإِسۡمَٰعِيلَ وَإِسۡحَٰقَ وَيَعۡقُوبَ وَٱلۡأَسۡبَاطِ وَمَآ أُوتِيَ مُوسَىٰ وَعِيسَىٰ وَٱلنَّبِيُّونَ مِن رَّبِّهِمۡ لَا نُفَرِّقُ بَيۡنَ أَحَدٖ مِّنۡهُمۡ وَنَحۡنُ لَهُۥ مُسۡلِمُونَ ٨٤

Artinya: *"Katakanlah: "Kami beriman kepada Allah dan kepada apa yang diturunkan kepada kami dan yang diturunkan kepada Ibrahim, Ismail, Ishaq, Ya'qub, dan anak-anaknya, dan apa yang diberikan kepada Musa, Isa dan para nabi dari Tuhan mereka. Kami tidak membeda-bedakan seorangpun di antara mereka dan hanya kepada-Nyalah kami menyerahkan diri." (QS. Al-Imran: 84).*

Dalam ayat diatas dapat ditegaskan kembali pada kalimat "Kami tidak membeda-bedakan seorangpun diantara mereka, Dari kalimat tersebut Allah mengajarkan kepada kita agar tidak memandang siapa, darimana, atau jabatannya apa, ketika berkumpul dengan suatu kelompok atau organisasi hendaknya tetap

menjaga stabilitas hubungan antara satu dengan lainnya. Agar tercipta keselarasan dalam kerja dan mencapai tujuan bersama

Persaingan (*competitiv*) akan menjadi hal yang tercela dalam agama apabila didasari pada niatan yang kurang baik, akan persaingan dalam suatu perbedaan dengan tujuan untuk memotivasi diri akan menjadi hal yang baik dan terkesan mendukung akan kreatifitas karyawan

2.2.8. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu seorang karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Rivai (2006: 309) berpendapat kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

Menurut Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen Yuwalliatin (2006).Yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y), dengan indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. Kualitas kerja: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
3. Pengetahuan pekerjaan: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan : Pengakuan dan apresiasi.
5. Perencanaan kegiatan: gambaran pengembangan rencana kerja kedepan

Mathis dan Jackson (2002: 78) mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain meliputi:

1). Kualitas *output*

Yaitu tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan

2). Kuantitas *output*

Yaitu menerangkan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan yang berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan

3). Jangka waktu *output*

Yaitu menerangkan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu yang telah ditentukan

4). Kehadiran ditempat kerja

Yaitu menerangkan tentang jumlah absensi, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut

5). Sikap kooperatif (bekerja sama)

Yaitu menerangkan bagaimana keadaan masing-masing individu karyawan, apakah membantu atau menghambat dari teman sekerjanya

Untuk menghindari subyektifitas penilaian terhadap seorang karyawan, diperlukan pengukuran kinerja secara formal dengan format atau acuan yang transparan yang diketahui oleh karyawan secara keseluruhan, Sehingga seseorang dapat merencanakan keberhasilan karirnya dengan mengacu pada sistem penilaian kinerja yang diterapkan

Beberapa pengertian di atas bisa ditarik kesimpulan bahwasanya kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seseorang berdasarkan target yang telah ditetapkan sesuai dengan peranan dan tanggung jawab dalam perusahaan. Kinerja yang optimal sangat penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi, oleh karena itu setiap organisasi selalu berusaha untuk mendorong terwujudnya kinerja karyawannya secara optimal yang dilakukan melalui upaya-upaya manajemen sumber daya manusia. Kinerja sangatlah penting sebab tanpa kinerja karyawan yang optimal, maka akan mengganggu proses pencapaian

tujuan. Kinerja yang optimal akan menghasilkan keluaran (*outcome*) yang diharapkan oleh organisasi yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian organisasi.

2.2.9. Penilaian Kinerja Karyawan

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran (Rivai, 2006: 309) .

Simamora (2004: 338) mengemukakan penilaian kinerja (*performance apprasial*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu .

Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2005: 10).

Menurut Mathis dan Jackson (2002: 81) penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Mathis dan Jackson (2002: 82) juga mengemukakan kegunaan dari penilaian kinerja ada dua, yaitu yang pertama untuk memberikan penghargaan, seperti promosi, kompensasi dan sebagainya dan kegunaan yang kedua yaitu untuk

pengembangan potensi individu, seperti mengidentifikasikan kelemahan, potensi, kebutuhan pelatihan dan sebagainya.

Penilaian kinerja perlu menggunakan sistem penilaian yang baik, karena sistem penilaian sebagai dasar untuk menentukan penilaian. Tayibnapis (1995:185) berpendapat ada delapan sistem penilaian prestasi kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. *Ranking System*

Merupakan sistem yang paling tua dan sederhana. Caranya yaitu dengan membandingkan kinerja seorang personil dengan personil lainnya.

2. *Person to Person Comparison*

Merupakan penyempurnaan dari ranking system, yaitu dengan cara membandingkan seorang personil dengan kay person. Faktor yang diperbandingkan antara lain: kepemimpinan, inisiatif dan kepercayaan

3. *Grading System*

Dalam sistem ini ditetapkan kategori penilaian tertentu. , misalnya: sangat memuaskan, memuaskan, dan kurang memuaskan. Faktor-faktor yang dinilai ditetapkan terlebih dahulu dan standar kinerja tertentu juga ditetapkan.

4. *Graphic Scale atau Rating Scale*

Sistem ini banyak digunakan oleh organisasi-organisasi formal. Faktor-faktor yang dinilai adalah karakter seorang personil, seperti: inisiatif dan rasa tanggung jawab, serta kontribusi personil terhadap organisasi, seperti kualitas dan kuantitas hasil kerja.

5. Check List

Adalah penyederhanaan dari graphic rating scale yang pelaksanaannnya melelahkan. Dalam check list, atasan diberi sederetan pertanyaan, seperti kuisioner dimana atasan hanya mengisi jawaban "Ya" atau "tidak". Seluruh jawaban diberikan kepada manajer personalia yang akan memberikan penilaian akhir.

6. Forched Choice Description

Atasan diharuskan memilih salah satu dari statement yang telah dideskripsikan oleh manajer personalia. Dalam kaitan ini, atasan harus memilih salah satu dari statement yang ada untuk pelaksanan penilaian. Hasil yang masuk ke bagian personalia dirahasiakan, dan bagian personalia juga telah menyiapkan jawaban yang benar.

7. Behaviorally Anchored Rating Scale

Sistem ini menilai kejadian yang luar biasa yang dialamim oleh personil dalam melaksanakan pekerjaannya. Sistem ini kemudian disempurnakan dengan memadukannya dengan *graphic scale*.

8. Essay

Penilaian bersifat menyeluruh yang dikategorikan menjadi amat baik, baik, dan cukup.

Menurut Dharma (2003:335), ada tiga cara pengukuran yang dapat digunakan dalam hal ini antara lain,

1. Kuantitas hasil kerja

Kuantitas berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran hasil kerja menurut kuantitas dapat ditentukan dengan kuantitas target pekerjaan yang

ditetapkan oleh perusahaan, serta standarisasi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan merupakan salah satu pengukuran hasil kerja. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan tersebut dibandingkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas hasil kerja

Yaitu berkaitan dengan baik buruknya atau mutu yang dihasilkan ukuran kualitatif mencermikan "tingkat kepuasan" yaitu seberapa baik penyusuaian dari suatu perusahaan walapun standar kulitatif sulit diukur atau ditentukan hal ini berkaitan dengan bentuk pengeluaran.

3. Ketepatan waktu

Yaitu berkaitan sesuai tidaknya dengan waktu yang telah ditetapkan dalam hal ini penetapan standar waktu biasa ditentukan berdasarkan pengalaman sebelumnya atau berdasar studi gerak waktu. Ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang mentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan

2.2.10. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2008:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor Kemampuan. Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuasi dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Gibson (1997:164) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

1. Faktor Individu

   Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor Psikologis

   Faktor-faktor psikologis terdiri dari: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Faktor organisasi

   Faktor organisasi meliputi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan (*reward system*).

Menurut Handoko (2008:193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, lingkungan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. sedangkan Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2009:79), yiatu: Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah: 1) Kemampuan mereka, 2) Motivasi, 3) Dukungan yang diterima, 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas dapat dipahami bahwa kinerja tidaklah

terbentuk dengan sendirinya namun banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor baik yang bersumber dari dalam diri individu seperi semangat, motivasi, dukungan yang diterima, hubungan mereka dengan organisasi dan juga kemampuan yang dimiliki.Namun kinerja juga dipengaruhi oleh faktor dari luar diri antara lain seperti pemberian insentif, suasana kerja, dan sarana prasarana yang tersedia.

2.2.11. Indikator Kinerja Karyawan

Sastrohadiwiryo (2001:235) memberikan uraian terhadap unsur- unsur yang harus dinilai dalam memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan, yaitu

1. Kesetiaan

   Kesetiaan yang dimaksudkan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekat dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdiannya. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi.

2 Prestasi kerja

   Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumya seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan,

pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

3 Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya .

4 Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tak tertulis.

5 Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mampu untuk tidak menyalah- gunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya

6 Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7 Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya

8 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan seluruh hierarki dalam perusahaan .

Sedangkan Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya .

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-

tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai .

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar–besarnya.

2.2.12. Kinerja Menurut Pandangan Islam

Agama Islam sangat menganjurkan agar manusia dapat bekerja dengan baik dan giat. Islam mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebajikan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Hal ini sekaligus untuk menguji orang-orang mukmin, siapakah diantara mereka yang paling baik dan tekun dalam bekerja (Munir, 2007: 106).

Dalam Islam Allah mencela orang yang mampu (sehat) dan kuat untuk bekerja tetapi tidak mau berusaha keras. Seharusnya seorang muslim harus bisa mensyukuri nikmat Allah yang berupa kesehatan, kekuatan dan kemampuan diri untuk bekerja dengan giat dan bersungguh-sungguh dengan niat ikhlas mencari ridho Allah SWT untuk bekal kebahagian hidup di dunia dan akhirat (Diana, 2008: 210). Seperti firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah (9) :105

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Artinya: Dan katakanlah : "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS. At-Taubah (9) :105)

هُوَ ٱلَّذِي جَعَلَ لَكُمُ ٱلۡأَرۡضَ ذَلُولٗا فَٱمۡشُواْ فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُواْ مِن رِّزۡقِهِۦۖ وَإِلَيۡهِ ٱلنُّشُورُ ١٥

Artinya : *Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan*.(Q.S Almulk : 15).

Dalam Islam, seorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya bagi dirinya, tetapi juga bagi orang lain. Karena

hal ini menjadi ukuran pribadi yang unggul (Diana, 2008). Sebagaimana dalam hadis berikut:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنْ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلٍّ خَيْرٌ احْرِصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِنْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجَزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَانَ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

Nabi SAW bersabda: Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: "Kalau aku berbuat begini dan begitu," tetapi katakanlah: "Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku." Berandai-andai itu adalah perbuatan syaitan. (HR. Muslim: 4816)

Hadis diatas mengandung pengertian bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat dan unggul dengan cara: (Diana, 2008: 204)

1. Memperkuat Keimanan

Keimanan seseorang akan membawa pada kemuliaan, baik didunia maupun diakhirat. Jika kualitas keimanannya kuat dan selalu diikuti dengan melakukan amal saleh, maka ia akan merasakan manisnya iman.

2. Menggali Kemampuan (*Ability*)

Seorang mukmin diwajibkan bekerja dengan baik agar menjadi kategori orang yang kuat dalam berbagai hal, baik dalam keimanan, kejiwaan, keilmuan dan sebagainya. Karena, jika sudah memiliki kekuatan tersebut, maka mereka akan

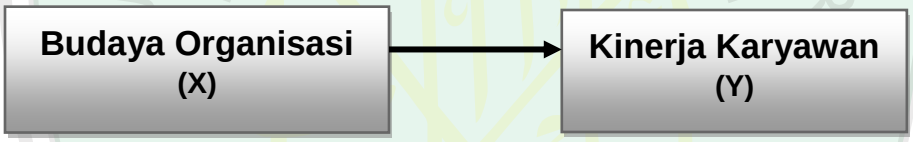
menjadi orang yang unggul dan akan menghasilkan prestasi-prestasi dalam hidupnya. Baik prestasi dalam kehidupan keluarga, maupun dalam hal pekerjaan. Prestasi dalam bekerja dapat dilihat dari kualitas kerja dan kinerja yang tinggi dan semakin baik.

3. Memperbanyak Perbuatan Yang Bermanfaat

Dalam bekerja, seorang mukmin dianjurkan meraih prestasi yang terbaik dan bermanfaat, tidak boleh berandai-andai dan tidak boleh hanya merencanakan tanpa pelaksanaannya.

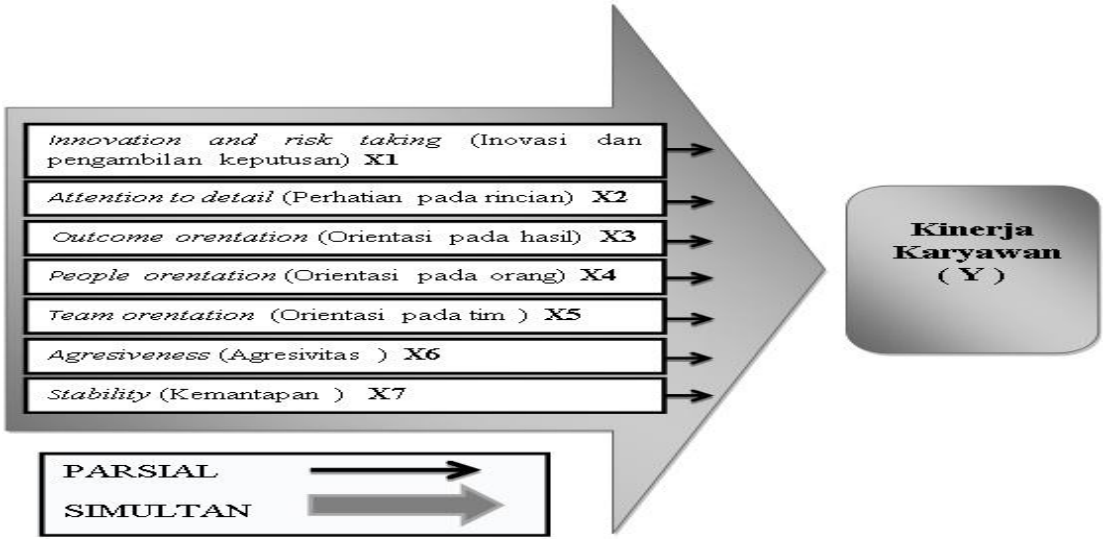
2.3. Kerangka Pemikiran

Model Konsep



Adapun model hipotesis yang digunakan untuk mengidentifikasi permasalahan dan akan dilakukan pengujian dalam penelitian ini adalah :

Grafik 2.1 : Model Hipotesis



2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara berupa pernyataan yang perlu dibuktikan kebenaranya (Sani dan Masyhuri, 2010:176). Namun dalam menentukan hipotesis diperlukanya landasan yang kuat dan acuan yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Sebagai acuan dalam merumuskan hipotesis akan tergambar pada gambar di bawah ini:

Terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi (1) inovasi dan pengambilan keputusan (*innovation and risk taking*), (2) perhatian pada rincian (*attention to detail*), (3) orientasi pada hasil (*outcome orentation*), (4) orientasi pada orang (*people orentation*), (5) orientasi pada tim (*team orentation*), (6) Agresivitas (*agresiveness*) dan (7) kemantapan (*stability*) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

Sedangkan variable dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan landasan teori, hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang mendasari penelitian ini, maka sebagai acuan untuk merumuskan hipotesis, sebagai berikut:

H1 : Menduga variabel kepemimpinan transformasional yang terdiri dari inovasi dan pengambilan keputusan (*innovation and risk taking*), perhatian pada rincian (*attention to detail*), orientasi pada hasil (*outcome orentation*), orientasi pada orang (*people orentation*), orientasi pada tim (*team orentation*), Agresivitas (*agresiveness*) dan kemantapan (*stability*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Cita Intrans Selaras Malang secara simultan.

H2 : Menduga variabel kepemimpinan transformasional yang terdiri dari inovasi dan pengambilan keputusan (*innovation and risk taking*), perhatian pada rincian (*attention to detail*), orientasi pada hasil (*outcome orentation*), orientasi pada orang (*people orentation*), orientasi pada tim (*team orentation*), Agresivitas (*agresiveness*) dan kemantapan (*stability*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Cita Intrans Selaras Malang secara parsial.

H3 : Menduga variabel inovasi dan pengambilan keputusan (*innovation and risk taking*) yang mempunyai pengruh secara Dominan terhadap kinerja karyawan CV. Cita Intrans Selaras Malang.

BAB III

METODEGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana metodologi riset kuantitatif ini menggunakan *survey* deskriptif dalam pengumpulan datanya menggunakan metode deskriptif. Analisis kuantitatif adalah metode analisis data dengan menggunakan perhitungan-perhitungan. Dalam analisis kuantitatif ini digunakan penentuan skor atau nilai dengan mengubah data yang bersifat deskriptif (dalam bentuk pemberian kuesioner kepada responden) ke dalam bentuk kuantitatif.

Adapun penggunaan studi kasus dekskriptif dalam penelitian ini dimaksud agar dapat mengungkap atau memperoleh informasi dari data penelitian secara menyeluruh dan mendalam (Sugiyono, 2006:97). Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dalam penelitian.

1.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini akan di lakukan di CV. Cita Intrans Selaras Malang

1.2 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006:72). Jadi, populasi adalah obyek yang dijadikan penelitian.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2004:73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pendapat lain juga diutarakan Sudarmiatin (2001:16) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi sasaran penelitian. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi karena memiliki ciri atau karakter yang sama.

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:136) jika jumlah populasi obyek penelitian kurang dari 100 maka diambil semua, tetapi jika lebih dari 100, maka dapat diambil 10% sampai dengan 15% dari populasi yang ada. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 orang, sehingga sampel yang diambil adalah keseluruhan karyawan CV Cita Intrans Selaras Malang (34 orang). Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena populasi kurang dari 50 orang.

1.3 Teknik Pengambilan Sampel

Data penelitian ini diperoleh dengan cara kuesioner, yaitu dengan cara membagikan pertanyan kepada responden untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yaitu variabel budaya organisasi,dan kinerja karyawan.

1.4 Data dan Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan dalam dua jenis data yaitu:

1. Data primer, yang berupa hasil jawaban yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada kuesioner yang dibagikan kepada responden.
2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak dihasilkan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari kepustakaan dan media lainnya.

1.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2006), wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data dengan sebuah dialog yang dilakukan oleh peneliti langsung kepada informan atau pihak yang berkompeten dalam suatu permasalahan. Teknik ini dilakukan dengan pihak yang terkait dalam penelitian, yaitu pada karyawan CV. Cita Intrans Selaras Malang .

2. Kuesioner

Menurut Sugiono (2005), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden

untuk dijawabnya. Teknik ini dilakukan dengan menyebarkan angket pertanyaan yang diberikan kepada karyawan CV. Cita Intrans Selaras Malang.

3. Observasi

Metode observasi, dengan mengumpulkan data melalui pengamatan dan pencatatan secara sistematik tentang kejadian atau peristiwa yang diteliti secara langsung dilokasi penelitian.

4. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006), metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya. Dokumentasi diperoleh dari literatur dan penelitan-penelitan sebelumnya.

1.6 Variabel Penelitian

1.6.1 Variabel dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti.Hakikat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabeldependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

1.6.2 Variable independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen,baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand,2006).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel yang mewakili indikator-indikator Budaya Organisasi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah 1. Budaya Organisasi (X)

3.8 Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Independen

Variabel independen pada penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X)

Indikator Budaya Organisasi, Robbins (2002: 195)

1) inovasi dan pengambilan keputusan
2) perhatian pada rincian
3) orientasi pada hasil
4) orientasi pada orang
5) orientasi pada tim
6) Agresivitas
7) kemantapan

2. Variabel dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y), pengukuran kinerja menurut Dharma (2003:335) terdapat tiga indikator yaitu:

1) kuantitas kerja
2) kualitas kerja
3) ketepatan waktu

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

Konsep	**Variabel**	**Indikator**
Budaya Organisasi (X)	Inovasi dan Pengambilan Keputusan	memiliki inovatif, keberanian mengambil resiko.
	Perhatian Pada Rincian	memiliki ketertiban adminidrasi, Dukumentasi .
	Orentasi Pada hasil	tujuan yang ditetapkan, hasil yang dicapai.
	Orentasi pada orang	pelayanan kepada orang, perhatian kepada orang.
	Orentasi pada tim	pelayanan kepada tim, perhatian kepada tim
	Agresivitas	Memiliki sifat agresif, Memiliki sifat kompetitif
	Kemantapan	mempertahankan kestabilan kerja, perbandingan pertumbuhan kestabilan kerja.
Kinerja (Y)	Kinerja Karyawan	Kuantitas kerja Hasil kerja sesuai target Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan
		Kualitas kerja Bekerja sesuai standar perusahaan Ketelitian dan kejujuran
		Ketepatan waktu Masuk kerja tepat waktu Tidak pulang sebelum waktunya

3.9 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan ialah sekala likert, dalam prosedur likert sejumlah pertanyaan disussun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item (Supriyanto dan Maharani,

2013:183), dan agar tidak memunculkan bias maka dalam penelitian ini bobotnya adalah 1 sampai 5:

Jawaban dengan sekor 5 (sangat setuju)

Jawaban dengan skor 4 (setuju)

Jawaban dengan skor 3 (cukup)

Jawaban dengan skor 2 (tidak setuju)

Jawaban dengan skor 1 (sangat tidak setuju)

3.10 Data Penelitian

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini meliputi data primer, merupakan data yang diperoleh langsung dari responden.Dalam hal ini berkaitan dengan penilaian responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan peneliti kepada karyawan tentang indikator-indikator dari variabel gaya kepemimpinan transaksional, motivasi dan kinerja karyawan.

Jenis data yang diperoleh:

1. Data primer yaitu: data yang diperoleh langsung dari responden yang diambil sebagai sample penelitian.
2. Data sekunder yaitu: data yang deperoleh tidak secara langsung oleh peneliti, misalnya: kantor statistic majalah dan sumber-sumber lain.

3.11 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan

data dalam penelitian ini mengugunakan Metode Kuisioner. Kuisioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memeperoleh data lapangan atau empirisuntuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, kuisioner yang digunakan adalah kuisioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihanya. Pertanyaan-pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan transaksional, motivasi dan kinerja karyawan.

3.12 Analisis Data

3.12.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain mampu memperoleh data yang tepat dari variable yang diteliti (Simamora, 2002;58-59).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program statistik berupa SPSS 11.5 for windows (system komputerisasi). Dilakukan dengan teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefesien korelasi (r hitung) dengan r table.

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner yang relibel adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama (Simamora, 2002;63). Dalam penelitian ini dalam mencari tingkat reliabilitasnya digunakan bantuan program statistik SPSS 11.5 for Windows.

2.12.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi,dependent variable dan independent variable keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mende kati normal (Imam Ghozali, 2001).

Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plot.Dasar pengambilan keputusan. Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plot.Dasar pengambilan keputusan

1) jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnyamenunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Istilah multikolinieritas digunakan unuk menunjukkan adanyhubungan linier diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi terdapat tiga hal penting dalam multikolin ieritas, yaitu : (1) multikolinieritas pada hakekatnya adalah fenomena sampel, (2) multikolinieritas adalah persoalan derajat (degree) dan bukan persoalan jenis (kind), (3) perlu dicatat bahwa multikolinieritas adalah masalah yang timbul berkaitan dengan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas (Gunawan Sumodiningrat, 1996 : 282)

Dalam penelitian ini, dalam menguji multikolinieritas menggunakan nilai variance inflating factor (VIF), bila VIF tidak melebihi 4 atau 5, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas (Imam Ghozali, 2001)

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedatisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas itu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dengan residualnya. Dasar analisis :

1) Jika ada pola tertentu (bergelo mbang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2) Jika tidak ada pola tertentu, serta titik-titik (yang menggambarkan data penelitian) menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Untuk melakukan uji autokorelasi, pada penelitian ini menggunakan besaran Durbin Watson, dimana ketentuannya adalah yang di ukur (Gujarati, 1999)

3.12.3 Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah suatu teknik yang digunakan untuk membangun suatu persamaan yang menghubungkan antara variabel tidak bebas (Y) dengan variable bebas (X) dan sekaligus untuk menentukan nilai ramalan atau dugaannya. Analisis *regresi* memiliki fungsi mengetahui pengaruh satu atau beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maupun secara simultan. Disamping itu, analisis *regresi* juga memiliki fungsi untuk meramalkan atau memprediksikan perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebasnya dan dapat digunakan untuk menentukan pengaruh dominan salah satu variabel bebas terhadap variabel terikatnya. (Suharyadi, 2004: 469)

Secara umum analisis regresi ialah analisis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan (asoisasi) antara dua variabel yakni variabel X (independen) dan variabel Y (dependen) (Mas'ud, 2004). A nalisis regresi linier berganda yaitu analisis yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah

hubungan ketergantungan antara dua atau lebih variable bebas atau independen (X) dengan variabel terikat atau dependen (Y) apakah positif atau negatif (Priyatno ,2008). Kemudian lebih lanjut lagi Priyatno (2008) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksiatau mengestimasi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen yang diketahui mengalami kenaikan atau penurunan . Estimasi yang dilakukan ditujukan untuk menggambarkan suatu pola hubungan ke dalam fungsi atau persamaan yang ada di antara variabel-variabel tersebut (Ghozali, 2006).

Adapun persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut

Y = a + b1X1+ b2X2+ b3X3+b4X4+b5X5+b6X6+b7X7+e.....

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja Karyawan)

X1= Variabel independen (Inovasi dan pengambilan keputusan)

X2= Variabel independen (Inovasi dan pengambilan keputusan)

X3= Variabel independen (Orientasi pada hasil)

X4= Variabel independen (Orientasi pada orang)

X5= Variabel independen (Orientasi pada tim)

X6= Variabel independen (Agresivitas)

X7= Variabel independen (Kemantapan)

a= Konstanta

b1-b2= Koefisien regresi

e = Variabel lain yang tidak diteliti atau dimasukkan dalam model

3.12.4 Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui tingkat siginifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

2. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 (Budaya Organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (Budaya Organisasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Ha : Variabel-variabel bebas (Budaya Organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (persepsi tentang gaya kepemimpinan dan persepsi tentang motivasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel trikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variable bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak perduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2, nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Objek Penelitian

C.V Cita Intrans Selaras (Intrans Publishing) Malang

A. Sejarah singkat

Tahun 2005 adalah tahun istimewa bagi Intrans publishing, karena pada tahun itulah Intrans publishing didirikan. Inspirasi berdirinya dimulai dari hasil "ngobrol" panjang diantara komunitas sesama relawan di Malang Corruption Watch (MCW), karena pada waktu itu banyak hasil riset dan catatan advokasi yang hanya sebatas numpuk dan tidak bisa dibaca oleh orang lain.

Karena itu, kemudian muncul ide untuk menyampaikan informasi kepada publik tentang hasil riset, kajian maupun catatan perjalanan advokasi sebagai bagian dari mengimplementasikan visi yaitu **merebut perubahan dengan membaca**. Maknanya adalah perubahan harus diikuti dengan adanya pengetahuan yang memadai agar proses pergerakan untuk melakukan perubahan mempunyai arah yang jelas, yaitu terjadinya perubahan sosial masyarakat menuju kesejahteraan sosial yang berkeadilan.

Selang tiga tahun kemudian, tepatnya pada Agustus tahun 2008, melalui sebuah rapat tim yang bentuk telah diambil kata sepakat oleh para pendiri bahwa

untuk semakin mendorong Intrans Publishing agar lebih baik dalam mengembangkan usahanya, maka didirikanlah sebuah kelompok usaha dengan nama Cita Intrans Selaras (CIS) dengan badan hukum CV. Meskipun dalam badan hukum telah menggunakan nama CV. CIS namun nama dagang tetap kami pertahankan yaitu Intrans Publishing. Hal ini dilakukan adalah tak lain untuk tetap menjaga komunikasi dengan masyarakat bahwa buku-buku yang dihasilkan oleh kelompok usaha ini tetap mengusung tentang pengembangan ilmu pengetahuan dan mendorong wacana-wacana perubahan kehadapan publik.

Intrans Publishing sebagai penerbit yang selalu ingin menggairahkan wacana-wacana perubahan dan pengembangan ilmu pengetahuan di Indonesia maka kami ingin mengajak masyarakat (pembaca) untuk secara bersama-sama melakukannya. Hal ini kami lakukan tidak ada maksud lain yaitu kami telah berkomitmen menjalankan moto kami yaitu "Rebut Perubahan dengan Membaca" dengan sungguh-sungguh, sebagai bentuk pengabdian kami kepada negeri ini.

Seperti telah disampaikan diawal, intrans publishing pada awalnya hanya mampu menerbitkan buku-buku yang bertema politik dan hukum, namun dalam perkembangan selanjutnya, Intrans Publishing saat ini telah melakukan sebuah proses ikhtiar dengan melebarkan isu atau tema yang diusung agar bisa memenuhi permintaan masyarakat maka kini telah masuk pada tema-tema yang lain melalui beberapa lini penerbitannya. Adapun tema yang dimaksud adalah tentang sosial , pendidikan, sastra, ekonomi, ekonomi politik, seri antikorupsi, isu pangan, kelautan, pertanian, isu gerakan sosial, pemberdayaan masyarakat, seri gerakan advokasi

rakyat, isu pertanahan maupun tentang motivasi dan gaya hidup. Kesemua isu tersebut dapat berupa buku non fiksi maupun fiksi. Itulah sekilas tentang Intrans Publishing. Dan melalui serangkaian upaya ini kami berharap dan berkomitmen bahwa melalui buku kami ingin untuk selalu belajar bersama dan berbagi demi harkat dan martabat manusia.

B. Produk

Intrans Publishing selama ini memproduksi buku-buku yang selalu disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan disesuaikan dengan kebutuhan bahan bacaan yang baik dan berkualitas. Dalam rangka mengikuti perkembangan tersebut kami selalu melakukan inovasi, kreatifitas tanpa menanggalkan idealisme untuk menghadirkan buku-buku yang layak baca. Hingga saat ini untuk memenuhi kebutuhan produksi buku-buku bacaan untuk masyarakat umum dan perguruan tinggi kami menerbitkan melalui lini-lini penerbitan kami yaitu;

1. Setarapress

Lini pernebitan ini fokus pada tema tentang politik dan hukum

2. Madani

Fokus pada tema yang mengusung tentang humaniora

3. Empatdua

Salah satu lini penerbitan dari Intrans Publishing adalah empatdua yang *concern* pada tema-tema tentang ekonomi

4. Selaksa

Tema yang berkaitan dengan gaya hidup, motivasi hidup banyak dipublikasikan oleh lini selaksa

5. Beranda

Beranda sebagai salah satu lini penerbitan dari Intrans Publishing memfokuskan pada tema-tema tentang sastra dan budaya.

6. Intimedia

Intimedia menerbitkan buku-buku bacaan yang sifatnya umum

C. Manajemen

Saat ini manajemen Intrans Publishing dikelola oleh tim manajemen yang solid dan mempeunyai dedikasi secara bersama-sama untuk turut serta mengembangkan ilmu pengetahuan bagi seluruh anak bangsa, negeri Indonesia.

D. Area Distribusi

Area penjualan buku terbitan Intrans Publishing adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 area penjualan buku

Jakarta	Sumedang	Jombang
Bogor	Purwokerto	Malang
Depok	Semarang	Surabaya
Tangerang	Yogyakarta	Pasuruan
Bekasi	Solo	Jember
Bandung	Madiun	Bali
Lombok	Papua	Kalimantan Tengah
Sulawesi	Banjarmasin	Madura

E. Alur Kerja Redaksi

Intrans Publishing pada dasarnya menerima naskah dari siapapun baik yang berlatar akademis, catatan perjalanan dan catatan atau rekaman advokasi-pendampingan masyarakat ataupun kumpulan tulisan dengan tetap memperhatikan kelayakannya baik tentang isu atau isi yang dibahas, yang ingin disampaikan kepada khalayak umum. Adapun alur redaksi yang dimiliki oleh Intrans Publishing adalah sebagai berikut;

Bagan 4.1 alur redaksi

F. Mengundang Penulis

Intrans publishing mencari dan menerima karya-karya orsinil dari para penulis muda dan pemula yang mempunyai gagasan-gagasan segar dan alternatif. Baik dari hasil penelitian, pengalaman advokasi dan pendampingan maupun dari hasil

pergulatan pemikiran. Adapun cara untuk menyampaikan tulisannya adalah sebagai berikut; Naskah diketik rapi dengan format baku dan dilengkapi biodata penulis. Jika sudah pernah diterbitkan, silahkan dilampirkan foto copy sampul buku yang pernah diterbitkan. Naskah bisa dikirim lewat pos atau dikirim langsung. Menyertakan foto copy kartu identitas yang masih berlaku beserta alamat lengkap yang bisa di hubungi (Tlp. rumah/HP). Tiap naskah yang dikirim harap disertai sinopsis/abstraksi beserta alasan-alasan naskah tersebut diterbitkan agar bisa menjadi pertimbangan kami untuk diterbitkan (keunggulan dan kebaruan naskah dibandingkan naskah-naskah lain dalam tema yang sejenis).

Keputusan diterbitkan atau tidak maksimal 2 bulan setelah naskah kami terima. Naskah yang tidak dapat diterbitkan akan segera kami informasikan, apabila dalam jangka waktu paling lama 6 bulan setelah kami informasikan naskah tidak diambil, jika hilang dan rusak tidak menjadi tanggungjawab kami. Jika kemudian disetujui untuk diterbitkan maka penulis memberikan kelengkapan yang belum disertakan seperti soft copy naskah dalam bentuk backup CD atau flasdisk, dan lain-lain yang berhubungan dengan teknis percetakan. Kemudian penerbit akan membuat surat perjanjian penerbitan yang didalamnya diatur hak dan kewajiban penerbit dan penulis, misalnya honorarium/royalty atau sharing profit.

G. Daftar Penerbit Kerjsama Dengan In-Trans Publishing

1. Penerbit UB Press
2. Penerbit Tunggal Mandiri
3. Penerbit Bumi Akasara

4. Penerbit Ar – Ruzz Media
5. Penerbit Rosda Karya

H. Daftar Ekspedisi Cargo

1. Jawa menggunakan :
   a. Wahana Ekpress,
   b. Indah Cargo,
   c. PT. Pos Indonesia,
   d. PT. Indopacific,
   e. JNE
2. Luar Jawa Menggunakan :
   a. Fans Jaya Cargo,
   b. Titian Mas,
   c. PT. POS Indonesia,
   d. Indah Cargo

I. Alamat kantor

Wisma Kalimetro

Jl. Joyosuko Metro No. 42 A Merjosari

Malang, Jawa Timur, Indonesia

Telp. 0341-573650, 7079957 Fax. 0341-573650

Email :redaksi.intrans@gmail.com

:Intrans_malang@yahoo.com

http :intranspublishing.blogspot.com

Gambar 4.1 Peta Obyek Penelitian

4.2 Paparan Data Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian berjumlah 34 orang yang merupakan keseluruhan karyawan CV. Cita Intrans Selaras Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Cita Intrans Selaras Malang yang sesuai dengan kriteria yang dimaksud oleh peneliti, yaitu : karyawan tetap, karena diasumsikan memiliki rasa ketertarikan terhadap perusahaan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan karywan kontrak ataupun honorer. Sampel ini dipilih menggunakan pertimbangan tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian atau masalah penelitian yang dikembangkan (Ferdinand, 2007).Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Gambaran umum mengenai responden penelitian ini dapat dilihat melalui deskripsi responden. Deskripsi responden merupakan pengelompokan responden menurut latar belakang masing-masing responden. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan, responden dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori, Jenis Kelamin, lama bekerja, Pendidikan dan Status. Deskripsi ini dimaksudkan untuk menjelaskan latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Berikut deskripsi responden:

1. Karakteristik Responden

Tabel 4.2 di bawah ini menunjukkan jumlah responden berdasarkan kategori jenis kelamin. Responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang (73.5%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 9 orang (26.5%). Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi responden dengan jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 25 orang (73.5%).

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	25	73.5
Perempuan	9	26.5

Sumber: Data primer diolah

Tabel 4.3 di bawah ini menunjukkan jumlah responden berdasarkan kategori Lama bekerja. Responden dengan kategori lama bekerja 1 tahun berjumlah 2 orang (5.9,0%), responden dengan kategori lama bekerja 2 tahun berjumlah 16 orang (47.1%), responden dengan kategori lama bekerja 3 tahun berjumlah 12 orang

(35.3%). responden dengan kategori lama bekerja 4 tahun berjumlah 3 orang (8.8,0%). responden dengan kategori lama bekerja 5 tahun berjumlah 1 orang (2.9,0%).Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi responden dengam kategori lama bekerja 2 tahun berjumlah 16 orang (47.1%).

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1th	2	5.9
2th	16	47.1
3th	12	35.3
4th	3	8.8
5th	1	2.9

Sumber: Data primer diolah

Tabel 4.4 di bawah ini menunjukkan jumlah responden berdasarkan pendidikan. Responden yang pendidikan SMA berjumlah 4 orang (11.8%), Responden yang pendidikan Diploma berjumlah 4 orang (11.8%), sedangkan Responden yang pendidikan S1 berjumlah 26 orang (76.5%). Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi responden yang pendidikan S1 dengan jumlah 26 orang (76.5%).

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA	4	11.8

Diploma	4	11.8
S1	26	76.5

Sumber: Data primer diolah

Tabel 4.5 di bawah ini menunjukkan jumlah responden berdasarkan status. Responden yang status nikah berjumlah 13 orang (38.2%), sedangkan Responden yang status yang belum nikah berjumlah 21 orang (61.8%). Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi responden yang status belum nikah berjumlah 21 orang (61.8%).

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah Responden	Presentase (%)
Nikah	13	38.2
Belum nikah	21	61.8

Sumber: Data primer diolah

Tabel 4.5 di bawah ini menunjukkan jumlah responden berdasarkan jabatan. Responden dengan jabatan karyawan biasa berjumlah 22 orang (64.7%), Responden dengan jabatan staf berjumlah 4 orang (11.8%), Responden dengan jabatan markrting berjumlah 3 orang (8.8,0%), Responden dengan jabatan Produksi/ Editor berjumlah 2 orang (5.9,0%), Responden dengan jabatan Distributor berjumlah 1 orang (2.9,0%), Responden dengan jabatan manajer berjumlah 2 orang (5.9,0%)Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi responden karyawan biasa dengan jumlah 22 orang (64.7%).

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Karyawan biasa	22	64.7
Staff	4	11.8
Marketing	3	8.8
Produkdi/Editor	2	5.9
Distributor	1	2.9
Manajer	2	5.9

Sumber: Data primer diolah

2. Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Tujuan analisis deskriptif adalah untuk memberi gambaran bagaimana keadaan variabel yang diteliti. Melalui deskipsi ini dapat dilihat pula keterikatan antar variabel satu dengan variabel yang lain (Yuswianto, 2009).

Pada bagian ini akan dijabarkan mengenai distribusi item dari variabel budaya organisasi (X). Indikator dari variabel ini antara lain: (1) inovasi dan pengambilan keputusan (*innovation and risk taking*), (2) perhatian pada rincian (*attention to detail*), (3) orientasi pada hasil (*outcome orientation*), (4) orientasi pada orang (*people orientation*), (5) orientasi pada tim (*team orientation*), (6) Agresivitas (*agresiveness*) dan (7) kemantapan (*stability*) serta indikator variabel terikat kinerja karyawan (Y). Adapun distribusi frekuensi jawaban responden secara ringkas dapat diilustrasikan sebagaimana berikut:

a. Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.7 di bawah ini menunjukkan jumlah responden berdasarkan Distribusi Frekuensi Item inovasi dan pengambilan keputusan. item pertama dari variabel

Inovasi dan pengambilan keputusan (X_1), yaitu ($X_{1.1}$), sebanyak 9 responden (26.5%) menyatakan Sangat Setuju, selanjutnya yang menyatakan Setuju sebanyak 24 responden (70.6%) sedangkan yang tidak setuju sebanyak 1 responden (2.9%).

Item kedua ($X_{1.2}$), sebanyak 8 responden (23.5%) yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden (70.6%), kemudian yang netral sebanyak 2.

Item ketiga ($X_{1.3}$), sebanyak 7 responden (20.6%) yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden (44.1%), kemudian yang netral sebanyak 11 responden (20,0%), dan yang tidak setuju sebanyak 1 responden (2.9%).

Item keempat ($X_{1.4}$), sebanyak 4 responden (11.8%) yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden (32.4%), yang netral sebanyak 16 responden (47.1%). kemudian yang tidak setuju sebanyak 6 responden (8.8%).

Item kelima ($X_{1.5}$), sebanyak 2 responden (5.9%) yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden (32.4%), yang netral sebanyak 11 responden (44.1%). kemudian yang tidak setuju sebanyak 3 responden (17.6%).

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Item inovasi dan pengambilan keputusan (X_1)

Item	SS		S		R		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
$X_{1.1}$	9	26.5	24	70.6	1	2.9	0	0	0	0
$X_{1.2}$	8	23.5	24	70.6	2	5.9	0	0	0	0
$X_{1.3}$	7	20.6	15	44.1	11	32.4	1	2.9	0	0
$X_{1.4}$	4	11.8	11	32.4	16	47.1	3	8.8	0	0
$X_{1.5}$	2	5.9	11	32.4	15	44.1	6	17.6	0	0

Sumber: Data primer diolah

Tabel 4.8 di bawah ini menunjukkan jumlah responden berdasarkan Distribusi Frekuensi item variabel perhatian pada rincian (X_2). ($X_{2.1}$), sebanyak 15 (44.1%) yang menyatakan sangat setuju . sebanyak 16 responden (47.1%) menyatakan setuju. kemudian yang netral sebanyak 3 responden (8.8%).

Item kedua ($X_{2.2}$), sebanyak 13 responden (38.2%) menyatakan Sangat Setuju. Sebanyak 17 responden (50.0%) menyatakan Setuju. kemudian yang netral sebanyak 4 responden (11.8%).

Item ketiga ($X_{2.3}$), sebanyak 13 responden (38.2%) sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden (50.0%), kemudian yang netral sebanyak 6 responden (17.6%).

Item keempat ($X_{2.4}$), sebanyak 4 responden (11.8%) sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden (70.6%), kemudian yang netral sebanyak 6 responden (17.6%).

Item kelima ($X_{2.5}$), sebanyak 11 responden (32.4%) menyatakan sangat setuju. yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden (50.0%), yang netral sebanyak 6 responden (17.6%).

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Item perhatian pada rincian (X_2)

Item	SS		S		R		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
$X_{2.1}$	13	38.2	17	50.0	4	11.8	0	0	0	0
$X_{2.2}$	15	44.1	16	47.1	3	8.8	0	0	0	0
$X_{2.3}$	13	38.2	17	50.0	4	11.8	0	0	0	0
$X_{2.4}$	4	11.8	24	70.6	6	17.6	0	0	0	0
$X_{2.5}$	11	32.4	17	50.0	6	17.6	0	0	0	0

Sumber: Data primer diolah

Tabel 4.9 di bawah ini menunjukkan jumlah responden berdasarkan Distribusi Frekuensi item variabel orientasi pada hasil (X_3), yakni item ($X_{3.1}$), sebanyak 9 responden (26.5%) menyatakan Sangat Setuju, yang menyatakan Setuju sebanyak 20 responden (58.8%). sebanyak 4 (11.8) responden menyatakan Ragu-ragu.dan sebanyak 1 (2.9) responden menyatakan tidak setuju.

Item kedua ($X_{3.2}$), sebanyak 14 responden (41.2%) sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden (47.1%), kemudian yang netral sebanyak 14 responden (11.8%).

Item ketiga ($X_{3.3}$), sebanyak 14 responden (41.2%) sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden (44.1%), kemudian yang netral sebanyak 5 responden (14.7%).

Item keempat ($X_{3.4}$), sebanyak 2 responden (5.9%) yang memilih sangat setuju, sebanyak 14 responden (44.2) menyatakan setuju. Selanjutnya yang menyatakan netral sebanyak 16 responden (47.1%), kemudian yang memilih tidak setuju sebanyak 2 responden (5.9%).

Item kelima ($X_{3.5}$), sebanyak 1 responden (2.9%) menyatakan sangat setuju. yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden (32.4%), yang netral sebanyak 18 responden (52.9%). Dan sebanyak 4 responden (11.8%) menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Item orientasi pada hasil (X_3)

Item	SS		S		R		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
$X_{3.1}$	9	26.5	20	58.8	4	11.8	1	2.9	0	0

$X_{3.2}$	14	41.2	16	47.1	14	11.8	0	0	0	0
$X_{3.3}$	14	41.2	15	44.1	5	14.7	0	0	0	0
$X_{3.4}$	2	5.9	14	41.2	16	47.1	2	5.9	0	0
$X_{3.5}$	1	2.9	11	32.4	18	52.9	4	11.8	0	0

Sumber: Diolah dari data primer

Tabel 4.10 di bawah ini menunjukkan jumlah responden berdasarkan Distribusi Frekuensi item variabel orientasi pada orang (X_4). Untuk ($X_{4.1}$), sebanyak 2 responden (5.9%) menyatakan Sangat Setuju. Sedangkan sebanyak 8 responden (23.5%) menyatakan Setuju, sebanyak 18 responden (52.9%) menyatakan netral. Dan sisinya sebanyak 6 responden (17.6%). Mengatakan tidak setuju.

Item kedua ($X_{4.2}$), sebanyak 1 responden (2.9%) menyatakan Sangat Setuju, Sebanyak 9 responden (26.5%) menyatakan Setuju, sebanyak 17 responden (50.0%) menyatakan netral. Dan sebanyak 7 responden (20.6%) menyatakan tidak setuju.

Item ketiga ($X_{4.3}$), sebanyak 8 responden (23,3%) menyatakan sangat Setuju . sebanyak 17 responden (50.0%) menyatakan setuju. Sebanyak 9 responden (26.5%) netral.

Item keempat ($X_{4.4}$), sebanyak 21 responden (61.8%) menyatakan Sangat Setuju, Sebanyak 10 responden (29.4%) menyatakan Setuju, dan 3 responden (8.8%) menyatakan netral.

Item kelima ($X_{4.5}$), sebanyak 19 responden (55.9%) menyatakan sangat setuju. yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden (32.4%), dan sebanyak 4 responden (11.8%) menyatakan netral.

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Item orientasi pada orang (X_4)

Item	SS		S		R		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
$X_{4.1}$	2	5.9	8	23.5	18	52.9	6	17.6	0	0
$X_{4.2}$	1	2.9	9	26.5	17	50.0	7	20.6	0	0
$X_{4.3}$	8	23.5	17	50.0	9	26.5	0	0	0	0
$X_{4.4}$	21	61.8	10	29.4	3	8.8	0	0	0	0
$X_{4.5}$	19	55.9	11	32.4	4	11.8	0	0	0	0

Sumber: Data primer diolah

Tabel 4.11 di bawah ini menunjukkan jumlah responden berdasarkan Distribusi Frekuensi item variabel orientasi pada tim (X_5). Untuk ($X_{5.1}$), sebanyak 7 responden (20.6%) menyatakan Sangat Setuju. Sedangkan sebanyak 23 responden (67.6%) menyatakan Setuju, sebanyak 18 responden (52.9%) menyatakan netral. Dan sisinya sebanyak 4 responden (11.8%). Menyatakan netral.

Item kedua ($X_{5.2}$), sebanyak 7 responden (20.6%) menyatakan Sangat Setuju, Sebanyak 20 responden (58.8%) menyatakan Setuju, sebanyak 7 responden (50.0%) menyatakan netral. Dan sebanyak 7 responden (20.6%) menyatakan netral.

Item ketiga ($X_{5.3}$), sebanyak 7 responden (20.6%) menyatakan sangat Setuju . sebanyak 17 responden (50.0%) menyatakan setuju. Sebanyak 10 responden (29.4%) netral.

Item keempat ($X_{5.4}$), sebanyak 15 responden (44.1%) menyatakan Sangat Setuju, Sebanyak 15 responden (44.1%) menyatakan Setuju, dan 4 responden (11.8%) menyatakan netral.

Item kelima ($X_{5.5}$), sebanyak 4 responden (11.8%) menyatakan sangat setuju. Sebanyak 19 responden (55.9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 11 responden (32.4%), dan sebanyak 4 responden (11.8%) menyatakan netral.

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Item orientasi pada tim (X_5)

Item	SS		S		R		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
$X_{5.1}$	7	20.6	23	67.6	4	11.8	0	0	0	0
$X_{5.2}$	7	20.6	20	58.8	7	20.6	0	0	0	0
$X_{5.3}$	7	20.6	17	50.0	10	29.4	0	0	0	0
$X_{5.4}$	15	44.1	15	44.1	4	11.8	0	0	0	0
$X_{5.5}$	4	11.8	19	55.9	11	32.4	0	0	0	0

Sumber: Data primer diolah

Tabel 4.12 di bawah ini menunjukkan jumlah responden berdasarkan Distribusi Frekuensi item variabel Agresivitas (X_6). Untuk ($X_{6.1}$), sebanyak 6 responden (17.6%) menyatakan Sangat Setuju. Sedangkan sebanyak 15 responden (44.1%) menyatakan Setuju, sebanyak 12 responden (35.3%) menyatakan netral. Dan sisinya sebanyak 1 responden (2.9%). Mengatakan tidak setuju.

Item kedua ($X_{6.2}$), sebanyak 6 responden (17.6%) menyatakan Sangat Setuju, Sebanyak 16 responden (47.1%) menyatakan Setuju, sebanyak 12 responden (35.3%) menyatakan netral.

Item ketiga ($X_{6.3}$), sebanyak 8 responden (23.5%) menyatakan sangat Setuju . sebanyak 18 responden (52.9%) menyatakan setuju. Sebanyak 8 responden (23.5%) netral.

Item keempat ($X_{6.4}$), sebanyak 15 responden (44.1%) menyatakan Sangat Setuju, Sebanyak 10 responden (29.4%) menyatakan Setuju,sebanyak 11 responden (23.5%) menyatakan netral, dan sebanyak 1 responden (2.9%) menyatakan tidak setuju.

Item kelima ($X_{6.5}$), sebanyak 4 responden (11.8%) menyatakan sangat setuju. sebanyak 11 responden (32.4%) menyatakan setuju, sebanyak 11 responden (32.4%) menyatakan netral, dan sebanyak 10 responden (29.4%) menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Item Agresivitas (X_6)

Item	SS		S		R		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
$X_{6.1}$	6	17.6	15	44.1	12	35.3	1	2.9	0	0
$X_{6.2}$	6	17.6	16	47.1	12	35.3	0	0	0	0
$X_{6.3}$	8	23.5	18	52.9	8	23.5	0	0	0	0
$X_{6.4}$	15	44.1	10	29.4	8	23.5	1	2.9	0	0
$X_{6.5}$	4	11.8	9	26.5	11	32.4	10	29.4	0	0

Sumber: Data primer diolah

Tabel 4.13 di bawah ini menunjukkan jumlah responden berdasarkan Distribusi Frekuensi item variabel kemantapan (X_7). Untuk ($X_{7.1}$), sebanyak 13 responden (38.2%) menyatakan Sangat Setuju. Sedangkan sebanyak 18 responden (52.9%) menyatakan Setuju, dan sebanyak 3 responden (8.8%) menyatakan netral.

Item kedua ($X_{7.2}$), sebanyak 4 responden (11.8%) menyatakan Sangat Setuju, Sebanyak 25 responden (73.5%) menyatakan Setuju, dan sebanyak 5 responden (14.7%) menyatakan netral.

Item ketiga ($X_{7.3}$), sebanyak 5 responden (14.7%) menyatakan sangat Setuju . sebanyak 21 responden (61.8%) menyatakan setuju. Sebanyak 8 responden (23.5%) netral.

Item keempat ($X_{7.4}$), sebanyak 9 responden (26.5%) menyatakan Sangat Setuju, Sebanyak 19 responden (55.9%) menyatakan Setuju, dan 6 responden (17.6%) menyatakan netral.

Item kelima ($X_{7.5}$), sebanyak 15 responden (44.1%) menyatakan sangat setuju. sebanyak 19 responden (55.9%) menyatakan setuju.

Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Item kemantapan (X_7)

Item	SS		S		R		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
$X_{7.1}$	13	38.2	18	52.9	3	8.8	0	0	0	0
$X_{7.2}$	4	11.8	25	73.5	5	14.7	0	0	0	0
$X_{7.3}$	5	14.7	21	61.8	8	23.5	0	0	0	0
$X_{7.4}$	9	26.5	19	55.9	6	17.6	0	0	0	0
$X_{7.5}$	15	44.1	19	55.9	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data primer diolah

b. Variabel Kinerja

Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Item Kinerja (Y)

Item	SS		S		R		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y_1	2	5.9	28	82.4	4	11.8	0	0	0	0
Y2	2	5.9	17	50.0	15	44.1	0	0	0	0
Y3	3	8.8	20	58.8	11	32.4	0	0	0	0
Y4	9	26.5	17	50.0	8	23.5	0	0	0	0
Y5	9	26.5	15	44.1	10	29.4	0	0	0	0
Y6	20	58.8	12	35.3	2	5.9	0	0	0	0
Y7	10	29.4	19	55.9	5	14.7	0	0	0	0
Y8	19	55.9	14	41.2	1	2.9	0	0	0	0
Y9	9	26.5	17	50.0	8	23.5	0	0	0	0
Y10	4	11.8	23	67.6	7	20.6	0	0	0	0
Y11	2	5.9	28	82.4	4	11.8	0	0	0	0
Y12	8	23.5	16	47.1	10	29.4	0	0	0	0
Y13	9	26.5	11	32.4	12	35.3	2	5.9	0	0
Y14	8	23.5	18	52.9	8	23.5	0	0	0	0
Y15	2	5.9	27	79.4	5	14.7	0	0	0	0

Sumber: Diolah dari data primer

4.3 Hasil Analisis Hipotesis

Dalam bagian ini, akan dibahas secara mendalam hasil penelitian yang terdiri dari uji reliabilitas, uji validitas dan uji asumsi klasik.

4.3.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran teknik *cronbach alpha* pada SPSS.

Uji reabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2011:283) yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_b^{\,2}}{\sigma_t^{\,2}}\right)$$

Keterangan:

r_{11} : Reabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sigma_b^{\,2}$: Jumlah varians butir

$\sigma_t^{\,2}$: Varians total

Metode ini dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*, dimana kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Arikunto, 2006:171).

Tabel 4.15 Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Keterangan
Inovasi dan pengambilan keputusan (X_1)	0, .776	Reliabel
Perhatian pada rincian (X_2)	0, 600	Reliabel
Orientasi pada hasil (X_3)	0, 633	Reliabel
Orientasi pada orang (X_4)	0, 752	Reliabel
Orientasi pada tim (X5)	0,646	Reliabel
Agresivitas (X6)	0,745	Reliabel
Kemantapan (X7)	0, 602	Reliabel

Sumber: Dikelola oleh peneliti

Tabel 4.11 di atas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* variabel X1 (0, 600), X2 (0, 600), X3 (0, 633), X4 (0, 752), X5 (0,646), X6 (0,745), X7 (0, 602), Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,60 maka variabel X1 (0, 600), X2 (0, 600), X3 (0, 633), X4 (0, 752), X5 (0,646), X6 (0,745), X7 (0, 602) dikatakan reliabel.

Tabel 4.16 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig.	Keterangan
X_1	$X_{1.1}$	0,001	Valid
	$X_{1.2}$	0,000	Valid
	$X_{1.3}$	0,000	Valid
	$X_{1.4}$	0,00	Valid
	$X_{1.5}$	0,00	Valid
X_2	$X_{2.1}$	0,000	Valid
	$X_{2.2}$	0,000	Valid
	$X_{2.3}$	0,000	Valid
	$X_{2.4}$	0,000	Valid
	$X_{2.5}$	0,000	Valid
X_3	$X_{3.1}$	0,000	Valid
	$X_{3.2}$	0,000	Valid
	$X_{3.3}$	0,000	Valid
	$X_{3.4}$	0,000	Valid
	$X_{3.5}$	0,000	Valid
X_4	$X_{4.1}$	0,000	Valid
	$X_{4.2}$	0,000	Valid
	$X_{4.3}$	0,000	Valid
	$X_{4.4}$	0,000	Valid
	$X_{4.5}$	0,000	Valid
X_5	$X_{5.1}$	0,000	Valid

	$X_{5.2}$	0,000	Valid
	$X_{5.3}$	0,000	Valid
	$X_{5.4}$	0,000	Valid
	$X_{5.5}$	0,000	Valid
X_6	$X_{6.1}$	0,000	Valid
	$X_{6.2}$	0,000	Valid
	$X_{6.3}$	0,000	Valid
	$X_{6.4}$	0,000	Valid
	$X_{6.5}$	0,000	Valid
X_7	$X_{7.1}$	0,000	Valid
	$X_{7.2}$	0,000	Valid
	$X_{7.3}$	0,000	Valid
	$X_{7.4}$	0,000	Valid
	$X_{7.5}$	0,000	Valid

Nilai signifikansi (sig.) variabel X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7 di atas menunjukkan hasil korelasi yang lebih kecil dari 0,05 (5%), maka variabel X1 X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7 dinyatakan valid karena variabel tersebut memiliki nilai sig. masing-masing dibawah 0,050.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah adanya lebih dari dua hubungan linier yang sempurna (Suharyadi dan Purwanto, 2004:528). Teknik menganalisis multikolinieritas:

1. Variabel bebas secara bersama-sama pengaruhnya nyata atau uji F nyata namun ternyata setiap variabel bebasnya secara parsial pengaruhnya tidak nyata (uji t tidak nyata).
2. Nilai koefisien determinannya R^2 sangat besar, namun ternyata variabel bebasnya berpengaruh tidak nyata (uji t tidak nyata).

3. Nilai koefisien korelasi parsial yaitu $r_{yx1.x2}$ $r_{yx2.x1}$ dan $r_{x1x1.y}$ ada yang lebih besar dari determinannya.

Maka dengan demikian jika terjadi multikolinieritas maka ada beberapa cara dapat dilakukan seperti membuang variabel bebas yang diperkirakan multikolinieritas, hal ini terlihat dari nilai korelasi parsial antara variabel yang tinggi, cara lain yang bisa dilakukan adalah dengan menambah observasi atau data lagi.

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF> 10 maka terjadi multikolinieritas. Dan sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Dalam penelitian ini diperoleh VIF seperti pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.17 Uji Multikolinearitas Value Inflation Factor (VIF)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.957	8.598		1.391	.176		
	Inovasi dan pengambilan keputusan (X1)	.178	.298	.101	.596	.556	.341	2.930
	Perhatian pada rincian (X2)	.304	.284	.135	1.068	.295	.616	1.624
	Orientasi pada hasil (X3)	-.204	.300	-.093	-.680	.503	.519	1.925
	Orientasi pada orang (X4)	.635	.286	.325	2.217	.036	.456	2.195
	Orientasi pada tim (X5)	.050	.303	.020	.164	.871	.661	1.513
	Agresivitas (X6)	.900	.322	.432	2.793	.010	.409	2.443
	Kemantapan (X7)	.579	.377	.185	1.537	.136	.675	1.481

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (y)

Semua variabel (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7) tidak terjadi multikolineritas dengan ditunjukkan nilai VIF pada semua variabel lebih kecil dari 10. Artinya (X_1) Inovasi dan pengambilan keputusan (X_2), Perhatian pada rincian (X_3), Orientasi pada hasil (X_4) , Orientasi pada orang (X_5),Orientasi pada tim (X_6),Agresivitas , dan Kemantapan (X_7) independen dan dapat berdiri sendiri sebagai sub variabel.

b. Autokorelasi

Istilah autokorelasi dapat didefinisikan sebagai korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (seperti dalam data runtun waktu) atau ruang (seperti dalam data *cross section*). Dalam konteks regresi, model regresi linier klasik mengasumsikan bahwa otokorelasi seperti itu tidak terdapat dalam *disturbance* atau gangguan u_i . Secara matematis hal tersebut dapat dituliskan sebagai berikut :

$$E(u_l u_j) = 0 \qquad i \neq j$$

Untuk dapat mendeteksi adanya autokorelasi dalam situasi tertentu, ada beberapa pengujian, antara lain adalah metode grafik dan percobaan *Durbin Watson*. Berikut hasil perhitungan DW dengan menggunakan regresi dari hsail pengujian analisis SPSS:

Tabel 4.18 Uji Autokorelasi

No		Dl	Du	4-du	4-dl	dw	Interprestasi
1	Nilai	0,994	1,979	2,021	3,006	2,378	Tidak ada autokorelasi

Sumber data : Data sekunder diolah

Keterangan : - Jumlah data (observasi) = 34

- Nilai T_{tabel} : α = 5% = 2,000
- Dependent Variabel KINERJA KARYAWAN

Dari hasil tersebut, tidak terjadi korelasi serial diantara *disturbance terms*, sehingga variabel tersebut independen karena tidak terjadi autokorelasi yang ditunjukkan dengan dw > du (2,378> 1,979).

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut urutan waktu. Adapun penyebab autokorelasi adalah:

1. Kelembaman biasanya terjadi fenomena ekonomi dimana sesuatu akan mempengaruhi sesuatu mengikuti siklus bisnis atau saling kait mengait.
2. Terjadi bias dalam spesifikasi yaitu ada beberapa variabel yang tidak termasuk dalam model.
3. Bentuk fungsi yang digunakan tidak tepat seperti semestinya bentuk nonlinier digunakan linier atau sebaliknya.

c. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menunjukkan nilai variansi (Y – Ŷ) antara lain Y tidaklah sama atau hetero. Hal yang demikian ini banyak terdapat pada data yang bersifat *cross section* yaitu data yang dihasilkan pada suatu waktu dengan responden yang banyak. Ada tiga kemungkinan terjadinya hetero yaitu:

1. Adanya data bersifat *cross section* memungkinkan banyak variasi seperti pendapatan data yang hanya ratusan ribu perbulan namun ada yang sampai

milyaran. Perbedaan yang sangat besar bisa memungkinkan adanya varian yang berbeda antara data pengamatan.

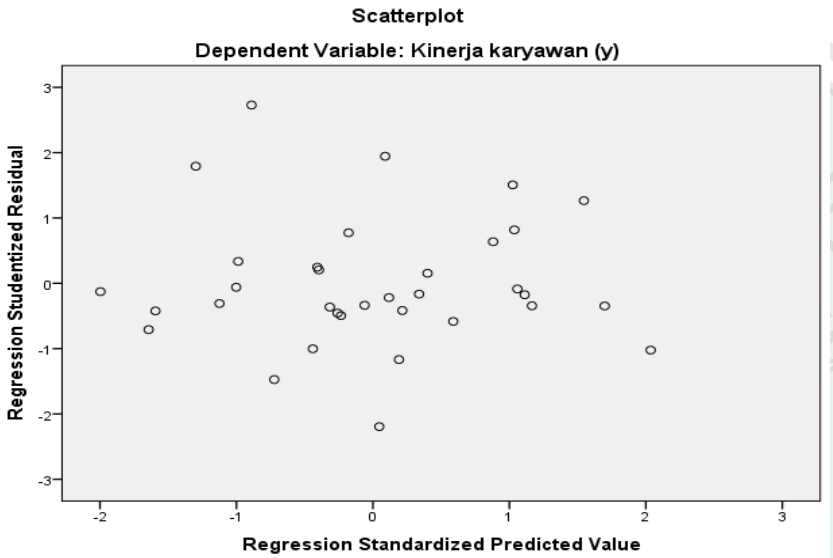
2. Proses belajar saat pertama bisa terjadi varian yang besar, dengan falsafah belajar, semakin lama semakin mengerti maka dengan bertambahnya ilmu tersebut dapat membuat varian yang lebih kecil.
3. Teknik pengumpulan data, apabila jumlah sedikit cenderung akan bervariasi dibandingkan dengan jumlah datanya banyak.

Cara mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan:

1. Metode grafik yaitu menghubungkan antara Y dan e tidak sistematis seperti semakin membesar atau mengecil seiring bertambahnya Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.
2. Uji korelasi *rank sperman*, uji ini digunakan untuk menguji heterokedastisitas apabila nilai korelasi rank sperman lebih besar dari nilai t_{tabel}.

Untuk mengatasi heterokedastisitas adalah dengan cara melakukan metode kuadarat kecil tertimbang. Nilai tertimbang dapat dilakukan berdasarkan apriori atau observasi. Dan dengan melakukan trasformasi log yaitu data diubah dalam bentuk log atau data transformasi kebentukan lainnya seperti 1/X atau yang lain. Suatu asumsi pokok dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Secara matemastis asumsi ini dapat dituliskan sebagai berikut:

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Jika dilihat dari gambar Scatterplot maka titik-titik tersebut menyebar anatara satu dengan yang lain sehingga bisa dikatakan homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Normalitas

Distribusi normal merupakan distribusi teoritis dari variabel random yang kontinyu (Dajan, 1986). Kurva yang menggambarkan distribusi normal adalah kurva normal yang berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel.

Hasil pengujian untuk membuktikan distribusi normal pada model regresi dapat dicermati pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.19 Uji Normalitas

Variabel	*Kolmogorov Smirnov*	2 tailed p.**
Pengaruh X terhadap Y	0,906	0,264

Penghitungan uji normalitas distribusi diatas menunjukkan distribusi yang normal pada model regresi yang ditunjukkan oleh nilai sig 0, 264> 0,05 sehingga bisa dilakukan regresi dengan Model Linear Berganda.

4.4 Analisis Regresi

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linear, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, melalui hubungan Variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7 Terhadap KINERJA KARYAWAN. Hasil regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.20 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	T hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	9,957	1,391		
X1	0,178	0,596	0,046	Signifikan
X2	0,304	1,068	0,295	Tidak Signifikan
X3	0,204	0,680	0,003	Signifikan
X4	0,635	2,217	0,036	Signifikan
X5	0,050	0,164	0,871	Tidak Signifikan
X6	0,900	2,793	0,010	Signifikan
X7	0,579	1,537	0,036	Signifikan

R	= 0, 863
R Square	= 0, 745
F hitung	= 10,855
F tabel	= 2,53
Sign. F	= 0,000
α	= 0,05

Sumber data : Data sekunder yang diolah

Keterangan : - Jumlah data (observasi) = 34

- Nilai T_{tabel} : α = 5% = 2,000
- Dependent Variabel KINERJA KARYAWAN

Variabel tergantung pada regresi ini adalah Kinerja Organisasi sedangkan variabel bebasnya adalah X1, X2, X3, X4, X5, X6 dan X7. Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah :

Y_1 = 9,957+ 0,178 X1 + 0,304 X2 + 0,204 X3 +0,635 X4 +0,050 X5+ 0,900 X6+ 0,579 X7+e

Tampak pada persamaan tersebut menunjukkan angka yang signifikan pada variabel X1, X3, X4, X6, X7 sedangkan variabel yang lain X2 dan X5 tidak menunjukkan angka yang signifikan. Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada indikator kinerja karyawan yang tercermin pada (X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7= 0) maka besarnya kinerja karyawan akan menurun sebesar 9,957 kali. Dalam arti kata, besarnya kinerja akan menurun 9,957 kali sebelum atau tanpa adanya variabel dependen yang tercermin pada (X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7= 0). Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

1. **Pengaruh Analisis Variabel Inovasi dan Pengambilan Keputusan (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

   Berdasarkan hasil penelitian variabel Inovasi dan Pengambilan Keputusan

(X1)merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil analisis data nilai beta sebesar 0,178 dengan T hitung 0,596 dan nilai signifikansinya adalah 0,046. Untuk itu Variabel yang terdiri dari proses Inovasi dan Pengambilan Keputusan (X1)ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan secara berkelanjutan di masa yang akan datang. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Analisis Variabel Perhatian Pada Rincian (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian variabel Perhatian Pada Rincian pada kinerja karyawan yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data nilai beta sebesar 0,304 dengan T hitung 1,068 dan nilai signifikansinya adalah 0,295. Untuk itu Variabel yang terdiri dari proses Perhatian Pada Rincian ini tidak perlu dipertahankan dan ditingkatkan secara berkelanjutan di masa yang akan datang. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Analisis Variabel Orientasi pada Hasil (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian variabel proses Orientasi pada Hasil (X3) ini merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data nilai beta sebesar 0,204 dengan T hitung 0,680 dan nilai signifikansinya adalah 0,003. Untuk itu Variabel yang terdiri dari proses Orientasi pada Hasil (X3)ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan secara berkelanjutan di masa yang akan datang. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Analisis Variabel Orientasi pada Orang (X4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian variabel proses Orientasi pada Orang (X4)ini merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data nilai beta sebesar 0,635 dengan T hitung 2,217 dan nilai signifikansinya adalah 0,036. Untuk itu Variabel yang terdiri dari proses Orientasi pada Orang (X4) ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan secara berkelanjutan di masa yang akan datang. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5. Pengaruh Analisis Variabel Orientasi pada Tim (X5) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian variabel proses Orientasi pada Tim (X5) ini merupakan variabel yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data nilai beta sebesar 0,050 dengan T hitung 0,164 dan nilai signifikansinya adalah 0,871. Untuk itu variabel Orientasi pada Tim (X5)pada kinerja karyawan ini tidak perlu untuk diperhatikan karena kinerja karyawan tidak membutuhkan indikator tersebut.

6. Pengaruh Analisis Variabel Agresivitas (X6) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian variabel proses Agresivitas (X6)ini merupakan variabel yang berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data nilai beta sebesar 0,900 dengan T hitung 2,793 dan nilai signifikansinya adalah 0,010. Untuk itu Variabel yang terdiri dari proses Agresivitas (X6) ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan secara berkelanjutan di masa yang akan datang. Hal

ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

7. Pengaruh Analisis Variabel Kemantapan (X7) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian variabel proses Kemantapan ini merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data nilai beta sebesar 0,579 dengan T hitung 1,537 dan nilai signifikansinya adalah 0,036. Untuk itu Variabel yang terdiri dari proses Kemantapan ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan secara berkelanjutan di masa yang akan datang. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1. Uji Parsial

Digunakan uji t untuk menguji secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai $t_{tabel.}$ Apabila Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi di bawah 0,05 (5%), maka secara parsial variabel bebas berpegaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya.

1) Pengaruh Variabel Inovasi dan Pengambilan Keputusan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada tabel 4.17 di atas, diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Inovasi dan Pengambilan Keputusan (X1) sebesar 0,596 dan nilai sig. t = 0,046. Angka tersebut berarti bahwa ada pengaruh positif yang signifikan dari variabel Inovasi dan Pengambilan Keputusan (X_1) terhadap Kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Inovasi dan Pengambilan

Keputusan (X1) merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan CV. Cita Intrans Selaras Malang.

2) Pengaruh Variabel Perhatian Pada Rincian (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada tabel 4.17 di atas, diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Perhatian Pada Rincian (X2) sebesar 1,068 dan nilai sig. t = 0,295. Angka tersebut berarti bahwa tidak ada pengaruh positif yang signifikan dari variabel Perhatian Pada Rincian (X2) terhadap Kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Perhatian Pada Rincian (X2) tidak merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan CV. Cita Intrans Selaras Malang.

3) Pengaruh Variabel Orientasi pada Hasil (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada tabel 4.17 di atas, diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Orientasi pada Hasil (X3) sebesar 0,680 dan nilai sig. t = 0,003. Angka tersebut berarti bahwa ada pengaruh positif yang signifikan dari variabel Orientasi pada Hasil (X3)terhadap Kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Orientasi pada Hasil (X3) merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan CV. Cita Intrans Selaras Malang.

4) Pengaruh Variabel Orientasi pada Orang (X4) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada tabel 4.17 di atas, diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Orientasi pada Orang (X4) sebesar 2,217 dan nilai sig. t = 0,036. Angka tersebut berarti bahwa ada pengaruh positif yang signifikan dari variabel Orientasi pada Orang (X4) terhadap Kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Orientasi pada Orang (X4) merupakan faktor yang penting dalam

mempengaruhi kinerja karyawan CV. Cita Intrans Selaras Malang.

5) Pengaruh Variabel Orientasi pada Tim (X5) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada tabel 4.17 di atas, diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Orientasi pada Tim (X5) sebesar 0,164 dan nilai sig. t = 0,871. Angka tersebut berarti bahwa tidak ada pengaruh positif yang signifikan dari variabel Orientasi pada Tim (X5) terhadap Kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Orientasi pada Tim (X5) merupakan faktor yang tidak penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan CV. Cita Intrans Selaras Malang.

6) Pengaruh Variabel Agresivitas (X6) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada tabel 4.17 di atas, diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Agresivitas (X6) sebesar 2,793 dan nilai sig. t = 0,010. Angka tersebut berarti bahwa ada pengaruh positif yang signifikan dari variabel Agresivitas (X6) terhadap Kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Agresivitas (X6) tidak merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan CV. Cita Intrans Selaras Malang.

7) Pengaruh Variabel Kemantapan (X7) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada tabel 4.17 di atas, diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kemantapan (X7) sebesar 1,537 dan nilai sig. t = 0,036. Angka tersebut berarti bahwa tidak ada pengaruh positif yang signifikan dari variabel Kemantapan (X7) terhadap Kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Kemantapan (X7) tidak merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan CV. Cita Intrans Selaras Malang.

2. Uji Simultan

Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan niai F_{hitung} dengan $F_{tabel.}$ Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi di bawah 0,05 (5%), maka secara simultan variabel bebas berpegaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya.

Dari hasil perhitungan tabel 4.17 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang mana angka tersebut kurang dari 0,05 (0,00 < 0,05). Dan F_{hitung} diperoleh angka sebesar 10,855 dan nilai F_{tabel} diperoleh angka sebesar 2,53. Perbandingan keduanya menghasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikasi (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga Ha dapat menolak Ho. Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel terikat X_1, X_2, X_3 dan X_4 berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y)

4.5 Uji Hipotesis

Pengujian H_1 dengan uji signifikansi. Untuk H_1 nilai Sig sebesar 0,046. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 5% (0,046 < 0,05). Dengan demikian pengujian menunjukkan H1 tidak ditolak Hasil ini memperlihatkan bahwa X1 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian H_2 dengan uji signifikansi. Untuk H2 nilai sig sebesar 0,295 Nilai ini sama dengan taraf signifikansi 5% (0,295>0,05). Dengan demikian pengujian menunjukkan H2 ditolak. Hasil ini memperlihatkan bahwa X2 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian H_3 dengan uji signifikansi. Untuk H_3 nilai Sig sebesar 0,003. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 5% (0,003< 0,05). Dengan demikian pengujian menunjukkan H_3 tidak ditolak Hasil ini memperlihatkan bahwa X3 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Comment [ZF1]: Warna merah sesuaikan sendiri

Pengujian H_4 dengan uji signifikansi. Untuk H_3 nilai Sig sebesar 0,036. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 5% (0,036< 0,05). Dengan demikian pengujian menunjukkan H_4 tidak ditolak Hasil ini memperlihatkan bahwa X4 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Comment [ZF2]: Warna merah sesuaikan sendiri

Pengujian H_5 dengan uji signifikansi. Untuk H_4 nilai Sig sebesar 0,871. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,871> 0,05). Dengan demikian pengujian menunjukkan H_5 ditolak Hasil ini memperlihatkan bahwa X5 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian H_6 dengan uji signifikansi. Untuk H_6 nilai Sig sebesar 0,010. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 5% (0,010< 0,05). Dengan demikian pengujian menunjukkan H_6 tidak ditolak Hasil ini memperlihatkan bahwa X6 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian H_7 dengan uji signifikansi. Untuk H_7 nilai Sig sebesar 0,036. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 5% (0,036< 0,05). Dengan demikian pengujian menunjukkan H_7 tidak ditolak Hasil ini memperlihatkan bahwa X7 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan yang dapat kita ambil berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas adalah variabel X1, X2, X3, X4, X5, X6 dan X7 berpengaruh secara serentak

variabel Budaya organisasi, akan tetapi secara parsial hanya variabel X2 dan X5 yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya X1, X3, X4, X6 dan X7 berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan pengujian model, maka langkah selanjutnya adalah dilakukan perhitungan korelasi untuk mengukur ketepatan garis regresi dalam menjelaskan variasi nilai variabel independen.

Hasil analisis korelasi yang diperoleh dari output regresi mengkorelasi pengaruh variabel X1, X2, X3, X4, X5, X6 dan X7 terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai R^2 = 0,745. Angka ini menunjukkan bahwa variasi nilai kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh sebesar 74,5 % sedangkan sisanya, yaitu 25,5%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan model. R sebesar 0,863 artinya korelasi antara variable X1, X2, X3, X4, X5, X6 dan X7 terhadap kinerja karyawan adalah cukup kuat.

7.6 Pembahasan Data Hasil Penelitian

Interpretasi data secara statistik telah dilakukan untuk menjelaskan secara rinci sesuai dengan rumusan masalah penelitian. Berdasarkan hasil interpretasi secara statistik, maka kajian lebih mendalam dapat disajikan terkait dengan variabel Budaya Organisasi yang terdiri dari tujuh variabel, yaitu Inovasi dan Pengambilan Keputusan (X_1), Perhatian Pada Rincian (X_2), Orientasi pada Hasil (X_3), Orientasi pada Orang (X_4), Orientasi pada Tim (X_5), Agresivitas (X_6), Kemantapan (X_7).

1. Pengaruh Variabel Inovasi dan pengambilan keputusan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi item pertama dari variabel Inovasi dan pengambilan keputusan (X_1), yaitu ($X_{1.1}$), sebanyak 9 responden (26.5%) menyatakan Sangat Setuju, selanjutnya yang menyatakan Setuju sebanyak 24 responden (70.6%) sedangkan yang tidak setuju sebanyak 1 responden (2.9%).

Item kedua ($X_{1.2}$), sebanyak 8 responden (23.5%) yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden (70.6%), kemudian yang netral sebanyak 2.

Item ketiga ($X_{1.3}$), sebanyak 7 responden (20.6%) yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden (44.1%), kemudian yang netral sebanyak 11 responden (20,0%), dan yang tidak setuju sebanyak 1 responden (2.9%).

Item keempat ($X_{1.4}$), sebanyak 4 responden (11.8%) yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden (32.4%), yang netral sebanyak 16 responden (47.1%). kemudian yang tidak setuju sebanyak 6 responden (8.8%).

Item kelima ($X_{1.5}$), sebanyak 2 responden (5.9%) yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden (32.4%), yang netral sebanyak 11 responden (44.1%). kemudian yang tidak setuju sebanyak 3 responden (17.6%).

Pada variabel Inovasi dan Pengambilan Keputusan (X1), diperoleh nilai t_{hitung}untuk variabel Inovasi dan Pengambilan Keputusan (X1)sebesar 0,596 dan nilai sig. t = 0,046. Angka tersebut berarti bahwa variabel Inovasi dan Pengambilan Keputusan (X1) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil temuan ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang menyatakan

bahwa Inovasi dan Pengambilan Keputusan (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Riska Pratiwi, 2012. Bahwa Budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. karekteristik responden yang di hasilkan sama. Di samping itu sesuai dengan data karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada tabel 4.3 yakni sebesar 76,5% yang menunjukkan tingkat pendidikan karyawan lebih banyak yang berpendidikan S1, dimana pengetahuan dan pengalaman dalam melalukan inovasi dan pengambilan keputusan lebih berpengalaman.

2. Pengaruh Variabel perhatian pada rincian (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi item pertama dari variabel perhatian pada rincian (X_2). ($X_{2.1}$), sebanyak 15 (44.1%) yang menyatakan sangat setuju . sebanyak 16 responden (47.1%) menyatakan setuju. kemudian yang netral sebanyak 3 responden (8.8%).

Item kedua ($X_{2.2}$), sebanyak 13 responden (38.2%) menyatakan Sangat Setuju. Sebanyak 17 responden (50.0%) menyatakan Setuju. kemudian yang netral sebanyak 4 responden (11.8%).

Item ketiga ($X_{2.3}$), sebanyak 13 responden (38.2%) sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden (50.0%), kemudian yang netral sebanyak 6 responden (17.6%).

Item keempat ($X_{2.4}$), sebanyak 4 responden (11.8%) sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden (70.6%), kemudian yang netral sebanyak 6 responden (17.6%).

Item kelima ($X_{2.5}$), sebanyak 11 responden (32.4%) menyatakan sangat setuju. yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden (50.0%), yang netral sebanyak 6 responden (17.6%).

Pada variabel Perhatian Pada Rincian (X2), diperoleh nilai t_{hitung}untuk variabel Perhatian Pada Rincian (X2) sebesar 1,068 dan nilai sig. t = 0,295. Angka tersebut berarti bahwa tidak ada pengaruh positif yang signifikan dari variabel Perhatian Pada Rincian (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil temuan ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Perhatian Pada Rincian (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini di sebabkan oleh jumlah karyawan yang di dominasi oleh laki-laki dengan presentasi 73,5 %, sehingga tidak maksimal dalam melakukan sebuah rincian. Di samping itu dari lamanya bekerja para karyawan di dominasi yang lama bekerjanya 2 tahun dengan persentasi 47,1 % . sehingga rincian yang di lakukan masih minim dan tidak terlalu memperioritaskan pada rincian dari sebuah pekerjaan yang di lakukan.

3. Pengaruh Variabel orientasi pada hasil (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi item dari variabel orientasi pada hasil (X_3), yakni item ($X_{3.1}$), sebanyak 9 responden (26.5%) menyatakan Sangat Setuju, yang menyatakan Setuju sebanyak 20 responden (58.8%). sebanyak 4 (11.8) responden menyatakan Ragu-ragu.dan sebanyak 1 (2.9) responden menyatakan tidak setuju.

Item kedua ($X_{3.2}$), sebanyak 14 responden (41.2%) sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden (47.1%), kemudian yang netral sebanyak 14 responden (11.8%).

Item ketiga ($X_{3.3}$), sebanyak 14 responden (41.2%) sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden (44.1%), kemudian yang netral sebanyak 5 responden (14.7%).

Item keempat ($X_{3.4}$), sebanyak 2 responden (5.9%) yang memilih sangat setuju, sebanyak 14 responden (44.2) menyatakan setuju. Selanjutnya yang menyatakan netral sebanyak 16 responden (47.1%), kemudian yang memilih tidak setuju sebanyak 2 responden (5.9%).

Item kelima ($X_{3.5}$), sebanyak 1 responden (2.9%) menyatakan sangat setuju. yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden (32.4%), yang netral sebanyak 18 responden (52.9%). Dan sebanyak 4 responden (11.8%) menyatakan tidak setuju.

Pada variabel Orientasi pada Orang (X4), diperoleh hasil nilai t_{hitung}untuk variabel Orientasi pada Orang (X4) sebesar 0,680 dan nilai sig. t = 0,003. Angka tersebut berarti bahwa variabel Orientasi pada Orang (X4) mempunyai pengaruh

positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil temuan ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Orientasi pada Orang (X4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Riska Pratiwi, 2012. Bahwa Budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. karekteristik responden yang di hasilkan sama. Di samping itu sesuai dengan data karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada tabel 4.3 yakni sebesar 76,5% yang menunjukkan tingkat pendidikan karyawan lebih banyak yang berpendidikan S1, dimana pengetahuan dan pengalaman dalam memperoleh hasil yang maksimum.

4. Pengaruh Variabel orientasi pada orang (X_4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi item untuk variabel orientasi pada orang (X_4). Untuk ($X_{4.1}$), sebanyak 2 responden (5.9%) menyatakan Sangat Setuju. Sedangkan sebanyak 8 responden (23.5%) menyatakan Setuju, sebanyak 18 responden (52.9%) menyatakan netral. Dan sisinya sebanyak 6 responden (17.6%). Mengatakan tidak setuju.

Item kedua ($X_{4.2}$), sebanyak 1 responden (2.9%) menyatakan Sangat Setuju, Sebanyak 9 responden (26.5%) menyatakan Setuju, sebanyak 17 responden (50.0%) menyatakan netral. Dan sebanyak 7 responden (20.6%) menyatakan tidak setuju.

Item ketiga ($X_{4.3}$), sebanyak 8 responden (23,3%) menyatakan sangat Setuju . sebanyak 17 responden (50.0%) menyatakan setuju. Sebanyak 9 responden (26.5%) netral.

Item keempat ($X_{4.4}$), sebanyak 21 responden (61.8%) menyatakan Sangat Setuju, Sebanyak 10 responden (29.4%) menyatakan Setuju, dan 3 responden (8.8%) menyatakan netral.

Item kelima ($X_{4.5}$), sebanyak 19 responden (55.9%) menyatakan sangat setuju. yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden (32.4%), dan sebanyak 4 responden (11.8%) menyatakan netral.

Pada variabel Orientasi pada Orang (X4), diperoleh hasilnilai t_{hitung}untuk variabel Orientasi pada Orang (X4)sebesar 2,217 dan nilai sig. t =0,036. Angka tersebut berarti bahwa variabel Orientasi pada Orang (X4) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil temuan ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Orientasi pada Orang (X4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Riska Pratiwi, 2012. Bahwa Budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. karekteristik responden yang di hasilkan sama. Di samping itu sesuai dengan data karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada tabel 4.3 yakni sebesar 76,5% yang menunjukkan tingkat pendidikan karyawan lebih banyak yang berpendidikan S1, dimana pengetahuan dan pengalaman dalam proses orientasi pada orang lebih peka dan banyaknya karyawan yang masih berstatus belum menikah, seperti pada tabel 4.5 dengan persentase sebesar 61.8% dimana hal tersebut dapat meningkatkan kepedulian terhadap orang akan lebih tinggi .

5. Pengaruh Variabel orientasi pada tim (X_5) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi item untuk variabel orientasi pada tim (X_5). Untuk ($X_{5.1}$), sebanyak 7 responden (20.6%) menyatakan Sangat Setuju. Sedangkan sebanyak 23 responden (67.6%) menyatakan Setuju, sebanyak 18 responden (52.9%) menyatakan netral. Dan sisinya sebanyak 4 responden (11.8%). Menyatakan netral.

Item kedua ($X_{5.2}$), sebanyak 7 responden (20.6%) menyatakan Sangat Setuju, Sebanyak 20 responden (58.8%) menyatakan Setuju, sebanyak 7 responden (50.0%) menyatakan netral. Dan sebanyak 7 responden (20.6%) menyatakan netral.

Item ketiga ($X_{5.3}$), sebanyak 7 responden (20.6%) menyatakan sangat Setuju . sebanyak 17 responden (50.0%) menyatakan setuju. Sebanyak 10 responden (29.4%) netral.

Item keempat ($X_{5.4}$), sebanyak 15 responden (44.1%) menyatakan Sangat Setuju, Sebanyak 15 responden (44.1%) menyatakan Setuju, dan 4 responden (11.8%) menyatakan netral.

Item kelima ($X_{5.5}$), sebanyak 4 responden (11.8%) menyatakan sangat setuju. Sebanyak 19 responden (55.9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 11 responden (32.4%), dan sebanyak 4 responden (11.8%) menyatakan netral.

Pada variabel **orientasi pada tim (X_5)**, diperoleh nilai t_{hitung}untuk variabel **orientasi pada tim (X_5)** sebesar 0,164 dan nilai sig. t = 0,871. Angka tersebut berarti bahwa tidak ada pengaruh positif yang signifikan dari variabel **orientasi pada tim (X_5)** terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil temuan ini sesuai dengan hipotesis

penelitian yang menyatakan bahwa **orientasi pada tim (X_5)** tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini di sebabkan oleh jumlah karyawan yang di dominasi oleh laki-laki dengan presentasi 73,5 % seperti pada tabel 4.2 sehingga tidak maksimal dalam melakukan orientasi pada tim. Di samping itu dari lamanya bekerja para karyawan di dominasi yang lama bekerjanya 2 tahun dengan persentasi 47,1 % . sehingga orientasi pada tim yang di lakukan masih minim dan tidak terlalu memperioritaskan pada orientasi pada tim dari sebuah pekerjaan yang di lakukan. Dimana hal tersebut dari lamamnya bekerja masih kurang beradaptasi dengan tim dalam menjalankan pekerjaan. Di samping itu juga CV. Cita Intrans selaras Malang bukan instansi negeri yang masing-masing dari karyawannya lebih memperioritaskan pekerjaan individu di bandingkan tim.

6. Pengaruh Variabel Agresivitas (X_6) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi item untuk variabel Agresivitas (X_6). Untuk ($X_{6.1}$), sebanyak 6 responden (17.6%) menyatakan Sangat Setuju. Sedangkan sebanyak 15 responden (44.1%) menyatakan Setuju, sebanyak 12 responden (35.3%) menyatakan netral. Dan sisinya sebanyak 1 responden (2.9%). Mengatakan tidak setuju.

Item kedua ($X_{6.2}$), sebanyak 6 responden (17.6%) menyatakan Sangat Setuju, Sebanyak 16 responden (47.1%) menyatakan Setuju, sebanyak 12 responden (35.3%) menyatakan netral.

Item ketiga ($X_{6.3}$), sebanyak 8 responden (23.5%) menyatakan sangat Setuju . sebanyak 18 responden (52.9%) menyatakan setuju. Sebanyak 8 responden (23.5%) netral.

Item keempat ($X_{6.4}$), sebanyak 15 responden (44.1%) menyatakan Sangat Setuju, Sebanyak 10 responden (29.4%) menyatakan Setuju,sebanyak 11 responden (23.5%) menyatakan netral, dan sebanyak 1 responden (2.9%) menyatakan tidak setuju.

Item kelima ($X_{6.5}$), sebanyak 4 responden (11.8%) menyatakan sangat setuju. sebanyak 11 responden (32.4%) menyatakan setuju, sebanyak 11 responden (32.4%) menyatakan netral, dan sebanyak 10 responden (29.4%) menyatakan tidak setuju.

Pada variabel **Agresivitas (X_6)**, diperoleh hasilnilai t_{hitung}untuk variabel **Agresivitas (X_6)** sebesar 2,793 dan nilai sig. t =0,010. Angka tersebut berarti bahwa variabel **Agresivitas (X_6)** mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil temuan ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa **Agresivitas (X_6)** mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Riska Pratiwi, 2012. Bahwa Budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. karekteristik responden yang di hasilkan sama. Di samping itu sesuai dengan data karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada tabel 4.3 yakni sebesar 76,5% yang menunjukkan tingkat pendidikan karyawan lebih banyak yang berpendidikan S1, dimana pengetahuan dan pengalaman akan menunjang terhadap agresivitas karyawan, banyaknya karyawan yang masih berstatus belum menikah, seperti pada

tabel 4.5 dengan persentase sebesar 61.8% dimana hal tersebut dapat meningkatkan agresivitas akan lebih tinggi .

7. Pengaruh Variabel kemantapan (X_7) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi item untuk kemantapan (X_5). Untuk ($X_{7.1}$), sebanyak 13 responden (38.2%) menyatakan Sangat Setuju. Sedangkan sebanyak 18 responden (52.9%) menyatakan Setuju, dan sebanyak 3 responden (8.8%) menyatakan netral.

Item kedua ($X_{7.2}$), sebanyak 4 responden (11.8%) menyatakan Sangat Setuju, Sebanyak 25 responden (73.5%) menyatakan Setuju, dan sebanyak 5 responden (14.7%) menyatakan netral.

Item ketiga ($X_{7.3}$), sebanyak 5 responden (14.7%) menyatakan sangat Setuju . sebanyak 21 responden (61.8%) menyatakan setuju. Sebanyak 8 responden (23.5%) netral.

Item keempat ($X_{7.4}$), sebanyak 9 responden (26.5%) menyatakan Sangat Setuju, Sebanyak 19 responden (55.9%) menyatakan Setuju, dan 6 responden (17.6%) menyatakan netral.

Item kelima ($X_{7.5}$), sebanyak 15 responden (44.1%) menyatakan sangat setuju. sebanyak 19 responden (55.9%) menyatakan setuju.

Pada variabel kemantapan (X_7), diperoleh hasilnilai t_{hitung}untuk variabel kemantapan (X_7) sebesar 1,537 dan nilai sig. t =0,036. Angka tersebut berarti bahwa variabel kemantapan (X_7) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil temuan ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang

menyatakan bahwa kemantapan (X_7) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Riska Pratiwi, 2012. Bahwa Budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. karekteristik responden yang di hasilkan sama. Di samping itu sesuai dengan data karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada tabel 4.3 yakni sebesar 76,5% yang menunjukkan tingkat pendidikan karyawan lebih banyak yang berpendidikan S1, dimana pengetahuan dan pengalaman akan menunjang terhadap kemantapan karyawan, banyaknya karyawan yang masih berstatus belum menikah, seperti pada tabel 4.5 dengan persentase sebesar 61.8% dimana hal tersebut dapat meningkatkan kemantapan akan lebih tinggi .

8. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah di lakukan bahwa Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah variabel *Agresivitas* (X_6). Dengan nilai sig.T=0,010. diamana p < 0,50 (5%). Artinya, semakin tinggi *Agresivitas* yang dimiliki karyawan, maka akan berpengaruh pada semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung teori Robbins (2002: 195) menyatakan bahwa Agresivitas (*aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu *agresif* dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

Dengan Agresivitas yang dimilikinya, seseorang akan mampu memaknai setiap proses dalam kehidupannya, termasuk dalam dunia kerja. Seseorang tidak lagi memandang bahwa tujuan hidup ini semata-mata hanya untuk mengejar kesuksesan secara material saja, seperti karier, jabatan, kekuasaan, dan uang dengan menghalalkan segala. Namun lebih dari itu dengan Agresivitas diharapkan dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang dalam kehidupannya serta dapat mengubah tujuan seseorang dalam mencapai kesuksesan. Hal ini dapat mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih maju dan terus meningkatkan kinerjanya.

Dalam sebuah hadis, Nabi SAW bersabda:

سِمعنَاها رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَنْ كَانَتْ الدُّنْيَا هَمَّهُ فَرَّقَ اللَّهُ عَلَيْهِ أَمْرَهُ وَجَعَلَ فَقْرَهُ بَيْنَ عَيْنَيْهِ وَلَمْ يَأْتِهِ مِنْ الدُّنْيَا إِلَّا مَا كُتِبَ لَهُ وَمَنْ كَانَتْ الْآخِرَةُ نِيَّتَهُ جَمَعَ اللَّهُ لَهُ أَمْرَهُ وَجَعَلَ غِنَاهُ فِي قَلْبِهِ وَأَتَتْهُ الدُّنْيَا وَهِيَ رَاغِمَةٌ

> *Nabi SAW bersabda: "Barang siapa yang bercita-cita hanya untuk kehidupan dunia, maka Allah tidak akan mencukupi dan tidak akan memberi dunia, barang siapa yang bercita-cita untuk kehidupan akhirat, maka Allah akan memberi dan menjadikan kaya hati dan memberi kecukupan kehidupan dunia".* (Ibnu Majah: 4095)

Hadis diatas menunjukkan bahwa dalam menjalankan kehidupan harus semata-mata diniatkan karena Allah SWT. Seharusnya manusia mampu menyeimbangkan antara kehidupan didunia dan diakhirat, agar manusia mendapatkan kemudahan serta kebahagiaan. Dalam menjalankan kehidupan didunia jika didasari

dengan keimanan dan ketakwaan (Agresivitas) kepada Allah niscaya kita akan memperoleh kenikmatan dan kebahagiaan didunia dan diakhirat (Diana, 2008: 11).

Hasil temuan peneliti di lapangan, bahwa Budaya Organisasi CV. Cita Intrans Selaras Malang sangat memberikan arahan terhadap Agresivitas kinerja seluruh karyawannya, dimana hal ini untuk memberikan support terhadap tingginga produktifitas peruhaan dalam mempertahankan kinerja organisasi yang maksimal dan menghadapi oersaingan yang tinggi. CV. Cita Intrans Selaras Malang juga meberikan kebebasan kepada seluruh karyawannya dalam memenangkan kompetisi untuk mengangkat nama baik perusahaan dengan menghasilkan kualitas perusahan yang maksimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karywan dapat dicapai secara maksimal apabila Agresivitas para karywannnya tinggi. Sehingga budaya organisasi yang meliputi Agresivitas akan menjadi sebuah penunjang kinerja karyawan untuk menjalankan pekerjaan atau memenangkan kompetisi dalam menghadapi pesaingan-persaingan perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel bebas budaya organisasi yang terdiri dari variabel Inovasi dan Pengambilan Keputusan (X_1), Perhatian Pada Rincian (X_2), Orientasi pada Hasil (X_3), Orientasi pada Orang (X_4), Orientasi pada Tim (X_5), Agresivitas (X_6), Kemantapan (X_7). berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang mana angka tersebut kurang dari 0,05 (0,00 < 0,05). Hal ini di sebabkan kondisi lapangan atau kondisi organisasi yang sangat menjaga erat terdap hubungan antar karyawan, dimana hal itu menjadikan kinerja karyawan akan semakin tinggi untuk mencapai kinerja organisasi yang bagus pula. Di samping itu CV. Cita Intrans Selaras Malang sangat menjaga budaya organisasi dalam meningkatkan hasil kinerja organisasi, hal ini di tunjukkan dengan masing-masing karyawan harus selalu melalukan inovasi agar supaya budaya organisasi yang telah hasilkan tidak punah seiring berjalannya waktu.dan yang tak kalah penting adalah seluruh karyawan di upayakan mempunyai agresivitas yang tinggi, dimana hal tersebut akan meningkatkan hasil kinerja organisasi yang sesuai dengan misi perusahaan.

2. Variabel bebas Budaya organisasi yang terdiri dari variabel Inovasi dan Pengambilan Keputusan (X_1) nilai sig. t = 0,046, Orientasi pada Hasil (X_3) nilai sig. t = 0,003, Orientasi pada Orang (X_4) nilai sig. t = 0,036, Agresivitas (X_6) nilai sig. t = 0,010, Kemantapan (X_7) nilai sig. t = 0,036 berpengaruh secara parsial, sedangkan variabel Perhatian Pada Rincian (X_2) nilai sig. t = 0,295 dan Orientasi pada Tim (X_5) dengan nilai sig. t = 0,871, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berpengaruh secara parsial. Seperti yang terjadi lapangan bahwa budaya organisasi sanggup melalikan inovasi-inovasi baru dalam menjaga orientasi perusahaan tetap setabil dan produktif, dimana agresivitas menjadi penunjang produkduktifitas tersebut. Di sisi lain budaya organisasi seperti orientasi pada hasil selalu menjadi acuan dari sebuah kinerja perusahaan yang di hasilkan, sehingga hal itu menjadikan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap para karyawan CV. Cita Intrans Selaras Malang dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

   Namun ada beberapa hal yang perlu menjadi sebuah perhatian untuk lebih meningkatkan kinerja yang baik, yakni masih terdapat sebagian karyawan yang tidak memperhatikan rincian-rincian perusahaan seperti jobdescription dan work plan yang telah di tentukan perusahaan, hal ini sebabkan instansi tersebut merupakan instansi swasta yang formalitas organisasinya masih perlu untuk di tingkatkan lagi. Salin itu juga masih faktor individu masih tinggi di lakukan oleh karyawan CV. Cita Intrans Selaras Malang, dimana karyawan lebih banyak

mengejar target secara individu di bandingkan tim. Hal ini juga yang menyebabkan beberapa hasil keputusan manajemen masih banyak yang belum maksimal di lakukan oleh seluruh karyawan.

3. Dari hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah variabel *Agresivitas* (X_6). Dengan nilai sig.T=0,010. Seperti yang terjadi lapangan bahwa budaya organisasi CV. Cita Intrans Selaras Malang sangat memberikan arahan terhadap Agresivitas kinerja seluruh karyawannya, dimana hal ini untuk memberikan support terhadap tingginga produktifitas peruhaan dalam mempertahankan kinerja organisasi yang maksimal dan menghadapi oersaingan yang tinggi. CV. Cita Intrans Selaras Malang juga meberikan kebebasan kepada seluruh karyawannya dalam memenangkan kompetisi untuk mengangkat nama baik perusahaan dengan menghasilkan kualitas perusahan yang maksimal.

5.2 Saran

Sebagai tindak lanjut dari beberapa temuan peneliti, maka peneliti ingin memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Temuan peneiliti menunjukkan bahwa Variabel bebas Budaya Organisasi yang terdiri dari variabel Inovasi dan Pengambilan Keputusan, Perhatian Pada Rincian, Orientasi pada Hasil, Orientasi pada Orang, Orientasi pada Tim, Agresivitas, Kemantapan berpengaruh signifikan secara simultan terhadapKinerja Karyawan. Oleh karena itu, pihak CV. Cita Intrans Selaras

Malang harus mampu untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dengan mengemas program-program selanjutnya lebih menarik.

2. Temuan peneliti juga menunjukkan bahwa variabel Perhatian Pada Rincian dan Orientasi pada Tim tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, penting bagi CV. Cita Intrans Selaras Malang untuk memperhatikan masukan-masukan dari bawahan yang berhubungan dengan keberlangsunganya perusahaan.

Lampiran 01 Lembar Kuesioner

IDENTITAS RESPOMDEN

Nama :

Jenis Kelamin : 1) Laki-laki 2) Perempuan

Pendidikan Terakhir : 1) SD 2) SMP 3) SMA/SMK/MA 4) Diploma 5) S1 6) S2 7) S2 8) S3

Lama Bekerja (th) : 1) Satu tahun 2) Dua tahun 3) tiga tahun 4) Empat tahun 5) Lima tahun 6) Enam tahun 7) Tujuh tahun 8) Delapan tahun 9) Sembilan tahun 10) Sepuluh tahun

Jabatan : 1).Karyawan Biasa 2). Staf 3).Marketing 4). Produksi/Editor 5).Distributor 6).Manajer

Status : 1) Nikah 2) Belum Menikah

Kuisoner tentang Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

1. Kueioner tentang Buadaya Organisasi

Pilihlah dengan cara memberi tanda silang (X) atau centang (V) pada angka yang paling sesuai dengan Budaya Organisasi di tempat anda bekerja. Gunakan parameter berikut:

1 = sangat tidak setuju
2 = tidak setuju
3 = netral
4 = setuju
5 = sangat setuju

Inovasi Dan Pengambilan Keputusan (X1)

NO	PERTANYAAN	**JAWABAN**				
1	Di tempat saya bekerja, selalu menghadirkan inovasi baru untuk mengimbangi perkembangan zaman	1	2	3	4	5
2	Di tempat saya bekerja, karyawan selalu menggunakan Teknologi (IT) dalam melakukan inovasi	1	2	3	4	5

3	Di tempat saya bekerja, selalu melibatkan banyak orang untuk mengembangkan inovasi	1	2	3	4	5
4	Di tempat saya bekerja, selalu meminta pertimbangan seluruh karyawan dalam mengambil keputusan	1	2	3	4	5
5	Di tempat saya bekerja, selalu melibatkan seluruh karyawan dalam mengambil keputusan	1	2	3	4	5

Perhatian Pada Rincian (X2)

NO	PERTANYAAN	**JAWABAN**				
	Di tempat saya bekerja, selalu tertib dalam hal administrasi	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, selalu meminta rincian dari setiap pekerjaan yang telah selesai di lakukan	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, selalu menganalisis hasil dari rincian yang telah di lakukan	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, selalu cermat dalam melaksanakan rincian	1	2	3	4	5
	Perusaahan saya selalu mudah menyelesaikan pekerjaan, sebab selalu mepersiapkan rincian	1	2	3	4	5

Orientasi Pada Hasil (X3)

NO	PERTANYAAN	**JAWABAN**				
	Perusaahan saya selalu memperhatikan hasil dari pada proses	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, selalu berorientasi pada hasil yang maksimum	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, selalu memberikan apreresiasi kepada karyawan setiap hasil yang telah di capai	1	2	3	4	5
	Perusaahan saya selalu memaksa untuk mencapai hasil yang telah di sepakati	1	2	3	4	5

	Perusaahan saya selalu kecewa ketika hasil yang maksimum tidak di capai oleh karyawannya	1	2	3	4	5

Orientasi Pada Orang (X4)

NO	PERTANYAAN	**JAWABAN**				
	Di tempat saya bekerja, selalu berorientasi pada seseorang (individu) di bandingkan manajemen	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, selalu menggantungkan pengembangan hanya pada seseorang saja	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, selalu mengarahkan terhadap orientasi jangka panjang	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, selalu memberikan pelayanan yang terbaik bagi orang-orang yang terlibat di dalamnya	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, perusahaan selalu perhatian kepada seluruh karyawannya	1	2	3	4	5

Orientasi Pada Tim (X5)

NO	PERTANYAAN	**JAWABAN**				
	Di tempat saya bekerja, selalu mengedepankan tim dari pada individu	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, selalu memberikan pelayanan kepada tim	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, selalu menggunakan tim dalam melalukan pengembangan	1	2	3	4	5
	Perusahan saya besar karena tim yang solid	1	2	3	4	5
	Perusahan saya selalu mempekerjakan tim dari pada individu	1	2	3	4	5

Agresivitas (X6)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
	Di tempat saya bekerja agresifitas selalu di kedepankan	1	2	3	4	5
	Di tempat saya, karyawannya sangat kompetitif	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja kompetisi menjadi salah satu penunjang untuk melakukan pengembangan	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, atasan selalu memberikan arahan, agar supaya bawahan mempunyai agresivitas yang tinggi	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, jika orangnya tidak agresif dapat di berhentikan	1	2	3	4	5

Kemantapan (X7)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
	Di tempat saya bekerja, selalu mempertahankan kestabilan kerja	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, selalu membandingkan pertumbuhan kestabilan kerja	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, selalu stabil dari tahun ke tahun	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, formalitas selalu di utamakan demi menstabilkan perusahaan	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, budaya kerja selalu di jaga agar memperoleh hasil kerja yang maksimal	1	2	3	4	5

2. Kuisoner Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tindakan yang di lakukan oleh karyawan dari sebuah organisasi atau perusahaan, mereka memahami apa yang yang seharusnya di lakukan dan bagaimana mengerjakannya.

Pilihlah dengan cara memberi tanda silang (X) atau centang (V) pada angka yang paling sesuai dengan Budaya Organisasi di tempat anda bekerja. Gunakan parameter berikut:

1 = sangat tidak setuju

2 = tidak setuju

3 = netral

4 = setuju

5 = sangat setuju

NO	PERTANYAAN	**JAWABAN**				
	Di tempat saya bekerja, perusahaan selalu memperhatikan kuantitas kerja	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, kuantitas menjadi hal yang paling utama dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, target pekerjaan selalu cepat terselesaikan dengan kuantitas kerja para karyawan	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja menggunakan standart kuantitas yang di tetapkan oleh perusahaan	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, selalu berkembang dari tahun ke tahun, sebab standart kuantitas di terapkan dalam perusahaan	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, perusahaan selalu memperhatikan kualitas kerja	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja selalu berkembang dari tahun ke tahun, sebab standart kualitas kerja di terapkan dalam perusahaan	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, Perusahaan selalu memberikan arahan, agar supaya kualitas kerja yang di hasilkan mencapai target yang telah di tentukan	1	2	3	4	5

	Di tempat saya bekerja, kualitas kerja menjadi hal yang paling utama dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja selalu berkembang dari tahun ke tahun, sebab standart kualitas di terapkan dalam perusahaan	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, atasan maupun bawahan selalu tepat waktu jika datang ke kantor	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, pekerjaan selalu tepat waktu di selesaikan	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, pekerjaan selalu selesai lebih dahulu dari deadline yang telah di tentukan	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, karyawan tidak pulang sebelum waktunya pulang, meskipun pekerjaan sudah selesai	1	2	3	4	5
	Di tempat saya bekerja, karyawan tidak melayani konsumen di luar jam kantor yang telah di tetapkan	1	2	3	4	5

Lampiran 03 Karakteristik Responden

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	73.5	73.5	73.5
	Perempuan	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/MA/SMK	4	11.8	11.8	11.8
	Diploma	4	11.8	11.8	23.5
	S1	26	76.5	76.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	2	5.9	5.9	5.9
	2 Tahun	16	47.1	47.1	52.9
	3 Tahun	12	35.3	35.3	88.2
	4 Tahun	3	8.8	8.8	97.1
	5 Tahun	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan biasa	22	64.7	64.7	64.7
	Staff	4	11.8	11.8	76.5
	Marketing	3	8.8	8.8	85.3
	Produksi/Editor	2	5.9	5.9	91.2
	Distributor	1	2.9	2.9	94.1
	Manajer	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	13	38.2	38.2	38.2
	Belum menikah	21	61.8	61.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

PUSAT PERPUSTAKAAN

Lampiran 04 Frekuensi item

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.9	2.9	2.9
	4.00	24	70.6	70.6	73.5
	5.00	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.9	5.9	5.9
	4.00	24	70.6	70.6	76.5
	5.00	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	11	32.4	32.4	35.3
	4.00	15	44.1	44.1	79.4
	5.00	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.8	8.8	8.8
	3.00	16	47.1	47.1	55.9
	4.00	11	32.4	32.4	88.2
	5.00	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	17.6	17.6	17.6
	3.00	15	44.1	44.1	61.8
	4.00	11	32.4	32.4	94.1
	5.00	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	11.8	11.8	11.8
	4.00	17	50.0	50.0	61.8
	5.00	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.8	8.8	8.8
	4.00	16	47.1	47.1	55.9
	5.00	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	11.8	11.8	11.8
	4.00	17	50.0	50.0	61.8
	5.00	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	17.6	17.6	17.6
	4.00	24	70.6	70.6	88.2
	5.00	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	17.6	17.6	17.6
	4.00	17	50.0	50.0	67.6
	5.00	11	32.4	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	4	11.8	11.8	14.7
	4.00	20	58.8	58.8	73.5
	5.00	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	11.8	11.8	11.8
	4.00	16	47.1	47.1	58.8
	5.00	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	14.7	14.7	14.7
	4.00	15	44.1	44.1	58.8
	5.00	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.9	5.9	5.9
	3.00	16	47.1	47.1	52.9
	4.00	14	41.2	41.2	94.1
	5.00	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	11.8	11.8	11.8
	3.00	18	52.9	52.9	64.7
	4.00	11	32.4	32.4	97.1
	5.00	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	17.6	17.6	17.6
	3.00	18	52.9	52.9	70.6
	4.00	8	23.5	23.5	94.1
	5.00	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	20.6	20.6	20.6
	3.00	17	50.0	50.0	70.6
	4.00	9	26.5	26.5	97.1

	5.00	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	26.5	26.5	26.5
	4.00	17	50.0	50.0	76.5
	5.00	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x4.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.8	8.8	8.8
	4.00	10	29.4	29.4	38.2
	5.00	21	61.8	61.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x4.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	11.8	11.8	11.8
	4.00	11	32.4	32.4	44.1
	5.00	19	55.9	55.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	11.8	11.8	11.8
	4.00	23	67.6	67.6	79.4

	5.00	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	20.6	20.6	20.6
	4.00	20	58.8	58.8	79.4
	5.00	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x5.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	29.4	29.4	29.4
	4.00	17	50.0	50.0	79.4
	5.00	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x5.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	11.8	11.8	11.8
	4.00	15	44.1	44.1	55.9
	5.00	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x5.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	32.4	32.4	32.4
	4.00	19	55.9	55.9	88.2

	5.00	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x6.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	12	35.3	35.3	38.2
	4.00	15	44.1	44.1	82.4
	5.00	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x6.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	35.3	35.3	35.3
	4.00	16	47.1	47.1	82.4
	5.00	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x6.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	23.5	23.5	23.5
	4.00	18	52.9	52.9	76.5
	5.00	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x6.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9

	3.00	8	23.5	23.5	26.5
	4.00	10	29.4	29.4	55.9
	5.00	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x6.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	29.4	29.4	29.4
	3.00	11	32.4	32.4	61.8
	4.00	9	26.5	26.5	88.2
	5.00	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x7.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.8	8.8	8.8
	4.00	18	52.9	52.9	61.8
	5.00	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x7.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	14.7	14.7	14.7
	4.00	25	73.5	73.5	88.2
	5.00	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x7.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	23.5	23.5	23.5
	4.00	21	61.8	61.8	85.3
	5.00	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x7.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	17.6	17.6	17.6
	4.00	19	55.9	55.9	73.5
	5.00	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

x7.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	19	55.9	55.9	55.9
	5.00	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Lampiran 05 Hasil Uji Validitas

Correlations

		Inovasi dan pengambilan keputusan (X1)
x1.1	Pearson Correlation	.551**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	34
x1.2	Pearson Correlation	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
x1.3	Pearson Correlation	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
x1.4	Pearson Correlation	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
x1.5	Pearson Correlation	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34

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

Correlations

		Perhatian pada rincian (X2)
x2.1	Pearson Correlation	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
x2.2	Pearson Correlation	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
x2.3	Pearson Correlation	.596**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
	Pearson Correlation	.633**
x2.4	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
	Pearson Correlation	.498**
x2.5	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34

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

Correlations

		Orientasi pada hasil (X3)
	Pearson Correlation	.571**
x3.1	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
	Pearson Correlation	.458**
x3.2	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
	Pearson Correlation	.526**
x3.3	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
	Pearson Correlation	.742**
x3.4	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
	Pearson Correlation	.650**
x3.5	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34

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

Correlations

		Orientasi pada orang (X4)
x4.1	Pearson Correlation	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
x4.2	Pearson Correlation	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
x4.3	Pearson Correlation	.480**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
x4.4	Pearson Correlation	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
x4.5	Pearson Correlation	.522**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34

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

Correlations

		Orientasi pada tim (X5)
x5.1	Pearson Correlation	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
x5.2	Pearson Correlation	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
x5.3	Pearson Correlation	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
x5.4	Pearson Correlation	.339*
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	34
x5.5	Pearson Correlation	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34

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

Correlations

		Agresivitas (X6)
x6.1	Pearson Correlation	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
x6.2	Pearson Correlation	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
x6.3	Pearson Correlation	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
x6.4	Pearson Correlation	.327*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
x6.5	Pearson Correlation	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34

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

Correlations

		Kemantapan (X7)
x7.1	Pearson Correlation	.531**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
x7.2	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	34
	Pearson Correlation	.476**
x7.3	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
	Pearson Correlation	.435*
x7.4	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
	Pearson Correlation	.433*
x7.5	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34

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

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

Lampiran 06 Hasil Uji Reliabilitas

X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.776	.777	5

Inter-Item Correlation Matrix

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5
x1.1	1.000	.304	.262	.388	.287
x1.2	.304	1.000	.516	.365	.381
x1.3	.262	.516	1.000	.499	.624
x1.4	.388	.365	.499	1.000	.477
x1.5	.287	.381	.624	.477	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5
x1.1	.246	.078	.103	.159	.118
x1.2	.078	.271	.214	.157	.164
x1.3	.103	.214	.635	.328	.412
x1.4	.159	.157	.328	.681	.326
x1.5	.118	.164	.412	.326	.685

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	.504	.246	.685	.439	2.786	.051	5
Inter-Item Covariances	.206	.078	.412	.333	5.250	.012	5
Inter-Item Correlations	.410	.262	.624	.363	2.386	.013	5

X2

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	.419	.299	.493	.193	1.646	.005	5
Inter-Item Covariances	.097	-.010	.176	.186	-18.000	.003	5
Inter-Item Correlations	.238	-.021	.411	.432	-19.566	.019	5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.600	.610	5

Inter-Item Correlation Matrix

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5
x2.1	1.000	.411	.316	.294	.303
x2.2	.411	1.000	.199	.318	.083
x2.3	.316	.199	1.000	.377	-.021
x2.4	.294	.318	.377	1.000	.102
x2.5	.303	.083	-.021	.102	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5
x2.1	.443	.176	.140	.107	.142
x2.2	.176	.417	.086	.112	.037
x2.3	.140	.086	.443	.137	-.010
x2.4	.107	.112	.137	.299	.039
x2.5	.142	.037	-.010	.039	.493

X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.633	.630	5

Inter-Item Correlation Matrix

	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5
x3.1	1.000	.196	-.048	.397	.132
x3.2	.196	1.000	.022	.082	.086
x3.3	-.048	.022	1.000	.288	.278
x3.4	.397	.082	.288	1.000	.409
x3.5	.132	.086	.278	.409	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5
x3.1	.507	.094	-.024	.200	.067
x3.2	.094	.456	.011	.039	.041
x3.3	-.024	.011	.504	.144	.140
x3.4	.200	.039	.144	.499	.205
x3.5	.067	.041	.140	.205	.504

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	.494	.456	.507	.051	1.111	.000	5
Inter-Item Covariances	.092	-.024	.205	.229	-8.519	.006	5
Inter-Item Correlations	.184	-.048	.409	.457	-8.587	.023	5

X4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.752	.748	5

Inter-Item Correlation Matrix

	x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	x4.5
x4.1	1.000	.460	.009	-.068	.235
x4.2	.460	1.000	.281	.409	.237
x4.3	.009	.281	1.000	.289	-.034
x4.4	-.068	.409	.289	1.000	.134
x4.5	.235	.237	-.034	.134	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	x4.5
x4.1	.635	.282	.005	-.036	.132
x4.2	.282	.592	.155	.209	.128
x4.3	.005	.155	.514	.137	-.017
x4.4	-.036	.209	.137	.439	.062
x4.5	.132	.128	-.017	.062	.496

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	.535	.439	.635	.196	1.447	.006	5
Inter-Item Covariances	.106	-.036	.282	.317	-7.900	.010	5
Inter-Item Correlations	.195	-.068	.460	.527	-6.800	.031	5

X5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.646	.668	5

Inter-Item Correlation Matrix

	x5.1	x5.2	x5.3	x5.4	x5.5
x5.1	1.000	.408	.467	-.075	.217
x5.2	.408	1.000	.261	-.068	.435
x5.3	.467	.261	1.000	-.251	.357
x5.4	-.075	-.068	-.251	1.000	-.258
x5.5	.217	.435	.357	-.258	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	x5.1	x5.2	x5.3	x5.4	x5.5
x5.1	.325	.152	.190	-.029	.079
x5.2	.152	.424	.121	-.030	.182
x5.3	.190	.121	.507	-.122	.163
x5.4	-.029	-.030	-.122	.468	-.113
x5.5	.079	.182	.163	-.113	.411

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	.427	.325	.507	.182	1.559	.005	5
Inter-Item Covariances	.059	-.122	.190	.312	-1.555	.014	5
Inter-Item Correlations	.149	-.258	.467	.726	-1.811	.077	5

X6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.745	.710	5

Inter-Item Correlation Matrix

	x6.1	x6.2	x6.3	x6.4	x6.5
x6.1	1.000	.465	.279	-.166	.448
x6.2	.465	1.000	.304	-.195	.387
x6.3	.279	.304	1.000	-.195	.432
x6.4	-.166	-.195	-.195	1.000	-.540
x6.5	.448	.387	.432	-.540	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	x6.1	x6.2	x6.3	x6.4	x6.5
x6.1	.610	.260	.152	-.116	.353
x6.2	.260	.513	.152	-.125	.280
x6.3	.152	.152	.485	-.121	.303
x6.4	-.116	-.125	-.121	.796	-.486
x6.5	.353	.280	.303	-.486	1.017

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	.684	.485	1.017	.532	2.097	.049	5
Inter-Item Covariances	.065	-.486	.353	.839	-.727	.068	5
Inter-Item Correlations	.122	-.540	.465	1.005	-.862	.123	5

X7

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.602	.634	5

Inter-Item Correlation Matrix

	x7.1	x7.2	x7.3	x7.4	x7.5
x7.1	1.000	.027	-.087	.153	.152
x7.2	.027	1.000	.272	.008	.282
x7.3	-.087	.272	1.000	-.054	.031
x7.4	.153	.008	-.054	1.000	-.209
x7.5	.152	.282	.031	-.209	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	x7.1	x7.2	x7.3	x7.4	x7.5
x7.1	.396	.009	-.034	.064	.048
x7.2	.009	.272	.088	.003	.074
x7.3	-.034	.088	.386	-.022	.010
x7.4	.064	.003	-.022	.447	-.070
x7.5	.048	.074	.010	-.070	.254

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	.351	.254	.447	.193	1.758	.007	5
Inter-Item Covariances	.017	-.070	.088	.159	-1.253	.002	5
Inter-Item Correlations	.058	-.209	.282	.491	-1.347	.023	5

Lampiran 07 Hasil Uji Asumsi Klasik

Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.28507055
Most Extreme Differences	Absolute	.173
	Positive	.173
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.906
Asymp. Sig. (2-tailed)		.264

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.957	8.598		1.391	.176		
	Inovasi dan pengambilan keputusan (X1)	.178	.298	.101	.596	.556	.341	2.930
	Perhatian pada rincian (X2)	.304	.284	.135	1.068	.295	.616	1.624
	Orientasi pada hasil (X3)	-.204	.300	-.093	-.680	.503	.519	1.925
	Orientasi pada orang (X4)	.635	.286	.325	2.217	.036	.456	2.195
	Orientasi pada tim (X5)	.050	.303	.020	.164	.871	.661	1.513
	Agresivitas (X6)	.900	.322	.432	2.793	.010	.409	2.443
	Kemantapan (X7)	.579	.377	.185	1.537	.136	.675	1.481

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (y)

Autokorelasi

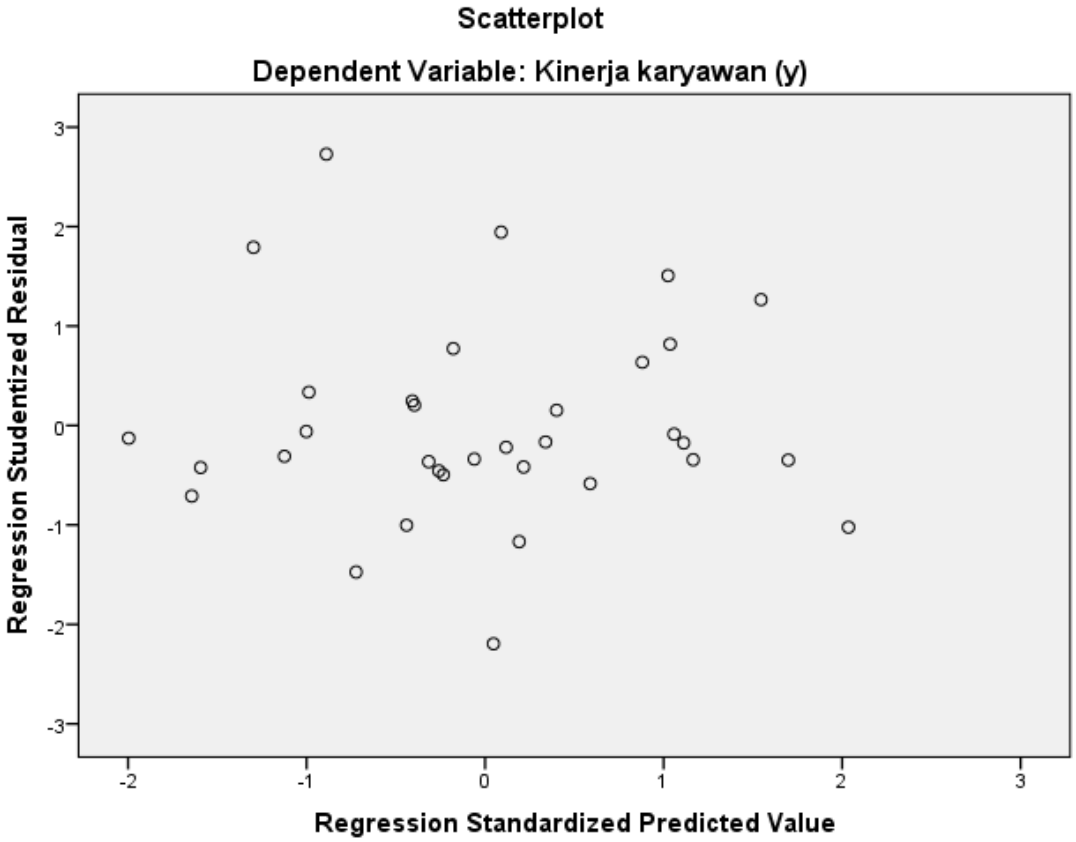
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863[a]	.745	.676	2.57436	2.378

a. Predictors: (Constant), Kemantapan (X7), Orientasi pada orang (X4), Orientasi pada tim (X5), Perhatian pada rincian (X2), Agresivitas (X6), Orientasi pada hasil (X3), Inovasi dan pengambilan keputusan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan (y)

Heteroskedastisitas



Lampiran 08 Hasil Analisi Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863[a]	.745	.676	2.57436

a. Predictors: (Constant), Kemantapan (X7), Orientasi pada orang (X4), Orientasi pada tim (X5), Perhatian pada rincian (X2), Agresivitas (X6), Orientasi pada hasil (X3), Inovasi dan pengambilan keputusan (X1)

Uji Parsial

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	503.571	7	71.939	10.855	.000[b]
	Residual	172.311	26	6.627		
	Total	675.882	33			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (y)

b. Predictors: (Constant), Kemantapan (X7), Orientasi pada orang (X4), Orientasi pada tim (X5), Perhatian pada rincian (X2), Agresivitas (X6), Orientasi pada hasil (X3), Inovasi dan pengambilan keputusan (X1)

Uji Simultan

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.957	8.598		1.391	.176
Inovasi dan pengambilan keputusan (X1)	.178	.298	.101	.596	.046
Perhatian pada rincian (X2)	.304	.284	.135	1.068	.295
Orientasi pada hasil (X3)	.204	.300	.093	.680	.003
Orientasi pada orang (X4)	.635	.286	.325	2.217	.036
Orientasi pada tim (X5)	.050	.303	.020	.164	.871
Agresivitas (X6)	.900	.322	.432	2.793	.010
Kemantapan (X7)	.579	.377	.185	1.537	.036

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (y)

Lampiran 09 Kuisoner

No	JK	PT	Lb	JB	STS	X1.1	X1.2	X1.3
1	1	5	2	3	2	4	4	4
2	1	5	4	6	1	5	4	4
3	1	5	3	1	2	4	4	5
4	1	5	2	4	2	4	3	2
5	1	4	3	1	1	4	4	3
6	1	4	1	1	2	4	4	3
7	1	5	4	1	1	5	4	3
8	1	5	2	2	2	4	3	4
9	1	5	2	3	2	4	5	4
10	1	5	3	3	1	4	4	3
11	1	5	4	2	1	4	4	3
12	1	5	3	5	1	4	4	3
13	1	5	5	6	1	5	4	4
14	1	5	2	1	2	4	4	4
15	1	5	3	1	1	5	4	4
16	1	5	2	1	2	3	4	4
17	1	5	2	1	2	4	4	3
18	1	5	3	1	1	4	4	3
19	1	3	2	1	2	4	5	5
20	1	5	1	1	2	5	4	4
21	1	3	2	1	2	5	5	4
22	1	5	2	1	2	4	5	4
23	1	5	3	1	2	4	4	5
24	1	5	3	1	2	4	4	3
25	1	5	3	1	1	5	5	5
26	2	5	3	1	1	4	4	4
27	2	5	2	1	1	4	4	3
28	2	3	2	2	2	4	4	3
29	2	5	3	2	1	4	4	4
30	2	4	2	1	2	4	4	4
31	2	5	2	1	2	4	5	4
32	2	3	2	1	2	5	5	5
33	2	4	2	1	2	5	5	5
34	2	5	3	4	2	4	4	5

X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2
3	3	4	4	3	4	5	4	3
4	3	5	4	5	5	4	4	4
4	3	4	4	5	4	4	4	4
2	2	3	4	4	3	3	2	4
2	3	4	4	5	3	4	4	5
3	2	4	4	4	3	3	4	4
3	2	4	4	3	4	4	4	4
3	4	5	4	5	4	5	4	4
3	4	5	5	4	4	4	4	5
4	3	5	5	4	4	5	3	4
5	2	5	5	5	4	5	4	5
3	4	4	4	5	4	3	5	4
4	4	5	5	5	4	4	4	5
3	4	4	3	4	4	5	4	4
3	3	3	3	4	4	4	5	5
4	4	4	3	4	3	4	5	4
2	2	4	4	3	3	4	5	4
3	2	3	4	3	4	4	4	5
3	3	4	5	4	4	3	4	3
4	4	4	5	5	4	4	4	5
4	4	5	5	5	5	4	4	5
3	3	5	5	4	4	4	5	4
3	3	4	4	4	4	5	5	5
3	3	5	5	5	5	5	4	5
5	5	4	4	5	4	5	4	4
4	3	4	4	5	5	3	4	5
4	3	5	4	4	3	5	3	5
3	3	4	5	4	4	5	3	3
3	4	5	5	4	4	5	3	4
4	3	5	4	4	4	3	5	5
3	3	4	5	5	4	4	4	4
5	5	3	5	4	4	4	4	3
5	4	4	5	4	4	4	5	5
4	4	5	5	4	4	4	5	4

X3.3	X3.4	X3.5	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X5.1
4	3	3	3	4	3	5	5	4
5	4	3	3	3	4	5	5	4
3	4	4	3	3	4	4	5	3
4	2	3	3	2	4	3	4	4
4	2	3	2	3	4	5	4	4
5	3	3	3	3	4	5	5	3
5	4	3	3	3	3	4	5	3
3	3	2	3	3	4	4	5	4
4	3	4	3	3	4	4	4	5
4	3	3	4	2	3	4	5	4
4	3	3	3	3	3	5	5	4
3	3	2	2	3	5	5	4	5
5	4	4	3	3	4	5	5	4
4	3	4	3	2	3	5	4	4
5	3	3	4	3	4	5	5	5
4	3	4	4	3	3	4	3	4
4	3	3	2	2	3	3	4	4
3	4	3	4	3	3	4	3	4
4	3	4	3	2	4	3	4	4
5	4	4	3	2	5	5	4	5
5	4	3	3	4	4	5	5	5
5	5	3	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4
5	4	4	4	4	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4
3	3	2	2	4	5	5	3	4
5	3	3	3	3	4	5	5	4
5	3	3	3	3	4	4	5	4
4	3	2	2	3	4	5	5	5
4	4	3	3	4	3	5	4	4
5	4	4	4	4	5	4	5	3
5	4	3	2	2	5	5	3	5
5	4	4	5	4	4	4	5	4
4	4	3	3	3	4	5	5	4

X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X6.1	X6.2	X6.3	X6.4	X6.5
4	3	4	3	3	4	4	3	3
4	4	5	3	4	4	5	5	4
3	4	5	3	3	4	4	5	3
3	4	5	4	3	4	4	4	2
4	4	3	4	2	4	3	5	2
3	3	5	3	3	3	4	5	2
3	3	5	4	4	3	3	5	3
4	3	4	3	3	3	4	5	3
4	4	5	4	4	4	5	4	3
4	3	5	4	3	3	4	5	2
4	3	5	3	4	3	3	5	2
3	5	4	3	4	4	5	2	5
4	4	4	5	3	4	4	5	3
4	4	5	3	3	4	3	3	2
5	5	4	4	3	3	4	3	5
5	5	4	4	3	4	3	3	4
3	4	3	3	3	3	4	5	2
4	4	5	4	4	3	3	4	2
4	5	4	4	4	3	4	4	2
4	4	4	4	4	5	5	4	3
5	5	4	5	5	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4	5	3	5
4	3	4	4	5	5	4	3	5
4	4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4
3	5	4	4	3	3	5	3	4
5	4	5	4	4	3	3	4	3
4	3	5	4	4	3	4	5	3
4	3	5	3	4	4	4	5	2
5	4	5	3	4	4	4	5	3
4	3	3	4	5	5	4	4	3
5	5	4	5	4	5	5	5	4
5	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	5	4	4	4	3	5	4

X7.1	X7.2	X7.3	X7.4	X7.5	Y1	Y2	Y3	Y4
3	4	5	5	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	3	5	4	3	3	3
4	4	3	4	4	4	3	3	4
5	4	4	4	4	4	3	4	5
4	3	4	3	4	3	3	3	4
4	4	4	3	4	3	4	3	4
4	3	3	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	3	4
5	4	4	4	5	4	3	3	4
5	4	3	4	5	4	3	3	4
4	4	3	5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4	3	3	4
4	4	4	4	5	3	3	4	3
4	4	4	5	4	4	4	3	4
4	5	5	4	5	4	3	4	3
4	3	4	4	4	4	3	4	3
3	4	3	4	5	4	3	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	3	4	4	4	4	4	5
3	5	4	4	4	5	4	4	5
5	4	4	5	4	4	4	4	4
4	3	5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	4	4	4	4	5	5
5	4	4	5	4	4	5	4	4
5	3	3	4	4	3	3	4	4
4	4	4	3	5	4	3	4	3
4	4	4	4	5	4	3	4	4
5	4	4	3	5	4	3	3	4
4	4	4	3	5	4	4	4	3
5	4	3	5	5	4	5	5	5
5	4	4	5	5	4	4	4	5
5	4	4	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3

Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13
4	4	4	4	3	5	4	4	3
5	5	5	4	4	5	4	5	4
4	3	4	5	3	4	4	4	3
3	4	3	5	4	3	3	3	4
3	4	3	4	4	3	4	4	3
3	5	4	5	4	4	4	3	3
3	5	4	5	3	4	4	4	3
3	5	3	5	4	4	4	5	3
3	5	4	4	4	4	4	3	3
3	5	4	5	3	5	4	3	4
4	5	4	5	3	4	4	4	3
5	4	5	5	5	4	5	3	5
4	5	5	4	5	4	4	3	5
3	5	4	5	4	5	4	4	3
4	5	4	4	5	4	4	5	3
4	4	3	4	4	3	4	3	4
3	5	3	5	4	3	4	3	2
4	5	4	4	3	3	3	3	2
4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	5	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	3	4	4	4
5	5	5	5	3	4	4	5	5
5	4	4	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	5	5
5	3	5	3	4	4	5	4	4
4	5	4	5	3	4	4	4	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	4	4	4	5	3
4	5	4	5	4	3	4	4	4
4	4	4	4	5	4	3	4	5
4	5	4	4	5	4	3	5	5
4	4	5	5	5	4	4	5	5
5	5	4	5	4	4	4	4	4

Y14	Y15	**X1**	**X2**	**X3**	**X4**	**X5**	**X6**	**X7**	**Y**
4	4	18	20	17	20	18	17	21	**58**
4	4	20	23	20	20	20	22	20	**65**
4	4	20	21	19	19	18	19	21	**55**
3	4	13	17	15	16	20	17	19	**53**
4	4	16	20	18	18	19	16	21	**56**
4	3	16	18	19	20	17	17	18	**55**
4	4	17	19	20	18	18	18	19	**57**
3	3	18	23	16	19	18	18	18	**59**
5	4	20	22	20	18	22	20	21	**58**
5	3	18	23	17	18	20	17	22	**58**
4	4	18	24	19	19	19	17	21	**58**
4	4	18	20	17	19	20	20	20	**65**
4	4	21	23	22	20	21	19	23	**61**
5	4	19	20	19	17	20	15	21	**59**
4	4	19	18	21	21	23	18	21	**61**
3	4	19	18	20	17	22	17	23	**54**
3	3	15	18	19	14	17	17	19	**52**
3	4	16	18	19	17	21	16	19	**52**
4	4	20	20	18	16	21	17	21	**63**
3	4	21	22	22	19	21	21	19	**60**
5	4	22	24	21	24	24	22	20	**66**
4	4	19	22	22	21	20	22	22	**64**
4	4	19	21	22	22	19	22	21	**66**
5	4	17	25	22	23	19	19	23	**67**
5	5	25	22	22	25	20	22	22	**66**
4	4	19	21	17	19	20	18	19	**59**
3	3	18	21	19	20	22	17	20	**56**
4	4	17	22	17	19	20	19	21	**60**
5	4	19	23	16	19	20	19	21	**61**
3	4	19	20	21	19	21	20	20	**59**
4	4	19	22	21	22	17	21	22	**64**
4	4	25	20	19	17	24	23	23	**64**
5	5	24	21	23	22	22	22	23	**69**
4	4	21	22	20	20	21	20	20	**62**

Lampiran 10 Biodata Penelititi

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap	: Moh Saleh
Tempat, tanggal lahir	: Sumenep, 02 Maret 1988
Alamat Asal	: Ds. Bullan002/001 Kec. Batu putihr, Sumenep
Alamat di Malang	: Perum Uwiga A1 no.01 Kota Malang
Telepon/HP	: 085852220103
E-mail	: mohsaleh445@gmail.com

Pendidikan Formal

1997 - 2003	: SDN 1 Bullan Batuputih, Sumenep
2003 – 2006	: MTs 1 Anuuqayah Guluk-guluk , Sumenep
2006 – 2009	: SMA 1 Anuuqayah Guluk-guluk, Sumenep
2009 – 2015	: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Informal

2011 - 2012	: Program Perkuliahan Bahasa Arab UIN Malang
2013	: One Year Programe English UIN Malang

Riwayat Organisasi

2007 - 2009	: Ketua Umum Teater Saksi Annuqayah Sumenep
2010 - 2011	: Anggota UKM INOVASI UIN Maliki Malang
2011- 2012	: Ketua Rayon Ekonomi “Moch.Hatta” Malang
2012 - 2013	: Co. Kaderisasi PK. PMII Sunan Ampel Malang
2012 - 2013	: Sekretaris Jendral DEMA UIN Malang
2014 - 2015	: Ketua PC PMII Kota Malang