

**“ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA
KARYAWAN**

(Studi pada bagian produksi PT. PUNCAK SIMOLE JAYA)”

Tugas Akhir Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Akademik Program Pendidikan
Diploma IV

Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif

d.h Manajemen Bisnis Industri

Politeknik STMI Jakarta

d.h Sekolah Tinggi Manajemen Industri



Oleh :

Nama : Racka Aditya Octavian

NIM : 1713147

POLITEKNIK STMI JAKARTA

d.h. SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INDUSTRI

KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN REPUBLIK INDONESIA

2017

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Racka Aditya Octavian

NIM : 1713147

Berstatus sebagai mahasiswa jurusan Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif d.h Manajemen Bisnis Industri di POLITEKNIK STMI d.h SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INDUSTRI KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI, dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul **“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan”**.

- **Dibuat** dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan literatur hasil kuliah, survei lapangan, assistensi dengan dosen pembimbing, serta buku-buku maupun jurnal-jurnal ilmiah yang menjadi bahan acuan yang tertera dalam referensi pada Tugas Akhir ini.
- **Bukan** merupakan hasil duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai sebelumnya untuk mendapatkan gelar sarjana di Universitas/Perguruan Tinggi lain, kecuali yang telah disebutkan sumbernya dan dicantumkan pada referensi karya Tugas Akhir ini.
- **Bukan** merupakan karya tulis hasil terjemahan dari kumpulan buku atau judul acuan yang tertera dalam referensi pada karya Tugas Akhir ini.

Jika terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah saya nyatakan di atas, maka saya bersedia menerima sanksi atas apa yang telah saya lakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jakarta, 27 November 2017

Yang Membuat Pernyataan

(Racka Aditya Octavian)

ABSTRAK

Penelitian ini untuk menganalisis Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. Obyek penelitian ini adalah seluruh pegawai atau karyawan yang bekerja di PT. Puncak Simole Jaya yang berlokasi di Jakarta Barat. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner dengan teknik sampel yang digunakan sampel jenuh dengan jumlah responden 53 orang dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan komputer program SPSS Versi 22.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan dengan koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,7956. Hasil koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dalam mempengaruhi Efektivitas Kinerja Karyawan sebesar 79,56% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Efektivitas Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam penyelesaian Program Diploma IV, Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif d.h Manajemen Bisnis Industri di Politeknik STMI Jakarta d.h. Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Industri.

Adapun dasar penulisan Tugas Akhir ini ditulis berdasarkan pengalaman dan pengetahuan penulis selama Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT.Puncak Simole Jaya yang berlangsung selama 2 (dua) bulan.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini Penulis banyak menerima bantuan, bimbingan, petunjuk nasihat dari berbagai pihak. Sehingga laporan ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karenanya pada kesempatan ini Penulis ingin mengucapkan terima kasih yaitu kepada: .

1. Bapak Dr. Mustofa, ST, MT, selaku Direktur Politeknik STMI Jakarta d.h. Sekolah Tinggi Manajemen Industri. Terima kasih yang tak terhingga untuk juga motivasi dan dorongan bagi Penulis.
2. Bapak Drs. Mulyono, MM, selaku ketua jurusan Administrasi Bisnis Otomotif. Terima kasih untuk bantuan, dorongan, dan bimbingan serta motivasi pada saya dalam proses penulisan laporan ini.
3. Bapak Dr. Sadar Sukma Adnan, SE, MPd, selaku Dosen Pembimbing. Terima kasih untuk bantuan, dorongan, bimbingan, motivasi, dan waktu yang telah diluangkan untuk saya dalam proses penulisan laporan ini.
4. Seluruh karyawan dan karyawanati dari PT. Puncak Simole Jaya yang telah membantu penulis mengajarkan bagaimana menjadi sebuah tim kerja yang baik di lokasi kerja.
5. Teman-teman seperjuangan Manajemen Bisnis Industri 2017 yang telah membantu dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan laporan ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu Penulis memohon saran dan pendapat yang bersifat membangun demi kesempurnaan Penulis dimasa yang akan datang. Akhir kata, besar

harapan Penulis agar laporan ini dapat bermanfaat sekaligus membuka wawasan lebih luas lagi. Kurang lebihnya saya mengucapkan terima kasih.

Jakarta, 27 November 2017

Racka Aditya Octavian

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 4 |
| 1.3 Tujuan dan Kontribusi Penelitian..... | 4 |
| 1.3.1 Tujuan Penelitian..... | 4 |
| 1.3.2 Kontribusi Penelitian..... | 4 |
| 1.4 Hipotesis Penelitian..... | 5 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA, KONSTELASI PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS | |
| 2.1 Kajian Pustaka..... | 7 |
| 2.1.1 Efektivitas | 7 |
| 2.1.1.1 Teori Efektivitas..... | 7 |
| 2.1.1.2 Pengertian Efektivitas | 8 |
| 2.1.2 Kinerja Karyawan..... | 9 |
| 2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan..... | 9 |
| 2.1.2.2 Teori Kinerja Karyawan | 10 |
| 2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan | 11 |
| 2.1.2.4 Karakteristik Kinerja Karyawan..... | 12 |
| 2.1.2.5 Metode Penilaian Kinerja Karyawan..... | 13 |
| 2.1.2.6 Tujuan Penilaian Kinerja..... | 15 |
| 2.1.2.7 Manfaat Penilaian Kinerja..... | 16 |
| 2.1.2.8 Cara - Cara untuk Meningkatkan Kinerja..... | 17 |
| 2.1.3 Budaya Organisasi..... | 17 |
| 2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi..... | 17 |
| 2.1.3.2 Indikator Budaya Organisasi..... | 18 |
| 2.1.4 Lingkungan Kerja..... | 19 |
| 2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja..... | 19 |

| | |
|---|----|
| 2.1.4.2 Teori Lingkungan Kerja..... | 20 |
| 2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan..... | 20 |
| 2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja..... | 25 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian..... | 26 |
| 3.2 Desain Penelitian..... | 26 |
| 3.3 Definisi dan Operasionalisasi Variabel..... | 26 |
| 3.3.1 Definisi Variabel..... | 26 |
| 3.3.2 Operasionalisasi Variabel..... | 28 |
| 3.4 Skala Pengukuran..... | 31 |
| 3.5 Populasi dan Sampel Penelitian..... | 31 |
| 3.5.1 Populasi..... | 31 |
| 3.5.2 Sampel..... | 32 |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data..... | 33 |
| 3.7 Metode Analisis Data..... | 33 |
| 3.7.1 Uji Statistik Deskriptif..... | 33 |
| 3.7.2 Uji Kualitas Data..... | 33 |
| 3.7.2.1 Uji Validitas..... | 33 |
| 3.7.2.2 Uji Reliabilitas..... | 34 |
| 3.7.3 Uji Asumsi Klasik..... | 34 |
| 3.7.3.1 Uji Multikolinearitas..... | 34 |
| 3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas..... | 35 |
| 3.7.3.3 Uji Normalitas..... | 35 |
| 3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 36 |
| 3.7.5 Uji Hipotesis..... | 37 |
| 3.7.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 37 |
| 3.7.5.2 Uji f (Uji Signifikansi Simultan)..... | 37 |
| 3.7.5.3 Uji t (Uji Parsial)..... | 37 |

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 39 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Organisasi..... | 39 |

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 5.1 Analisis..... | 40 |
| 5.1.1 Hasil Uji Kualitas Data..... | 40 |
| 5.1.1.1 Hasil Uji Validitas..... | 40 |
| 5.1.1.2 Hasil Uji Reliabilitas..... | 42 |
| 5.1.2 Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 43 |
| 5.1.2.1 Hasil Uji Normalitas..... | 43 |
| 5.1.2.2 Hasil Uji Multikolinieritas..... | 44 |
| 5.1.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 45 |
| 5.1.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda..... | 46 |
| 5.1.3.1 Analisis Korelasi Sederhana dan berganda..... | 46 |
| 5.1.3.2 Analisis Regresi Sederhana dan Berganda..... | 51 |
| 5.1.4 Hasil Uji Hipotesis..... | 57 |
| 5.1.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 57 |
| 5.1.4.2 Uji Simultan (Uji Statistik F)..... | 58 |
| 5.1.4.3 Uji Parsial (Uji Statistik T)..... | 59 |
| 5.2 Pembahasan | 63 |

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|----|
| 5.1 Kesimpulan..... | 67 |
| 5.2 Saran..... | 68 |

| | |
|-----------------------------|----|
| DAFTAR PUSTAKA | 69 |
|-----------------------------|----|

| | |
|-----------------------|----|
| LAMPIRAN | 72 |
|-----------------------|----|

DAFTAR TABEL

| No. | Keterangan | Halaman |
|------------|--|----------------|
| Tabel 3.1 | Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan..... | 28 |
| Tabel 3.2 | Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi..... | 29 |
| Tabel 3.3 | Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja..... | 30 |
| Tabel 3.4 | Skala Likert..... | 31 |
| Tabel 5.1 | Hasil Uji Validitas Efektivitas Kinerja Karyawan | 40 |
| Tabel 5.2 | Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi..... | 41 |
| Tabel 5.3 | Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja..... | 41 |
| Tabel 5.4 | Hasil Uji Reliabilitas..... | 42 |
| Tabel 5.5 | Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov | 43 |
| Tabel 5.6 | Uji Multikolinearitas..... | 45 |
| Tabel 5.7 | Tabel Penolong Korelasi Sederhana..... | 47 |
| Tabel 5.8 | Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi..... | 50 |
| Tabel 5.9 | Tabel Penolong Regresi Sederhana dan Berganda..... | 51 |
| Tabel 5.10 | Tabel Penolong Uji T | 60 |

DAFTAR GAMBAR

| No. | Keterangan | Halaman |
|------------|---|----------------|
| Gambar 5.1 | Grafik Normal Probability Plot..... | 44 |
| Gambar 5.2 | Grafik Scatterplot..... | 46 |
| Gambar 5.3 | Diagram Regresi Sederhana antara Budaya Organisasi dengan Efektivitas Kinerja Karyawan..... | 55 |
| Gambar 5.4 | Diagram Regresi Sederhana antara Lingkungan Kerja dengan Efektivitas Kinerja Karyawan..... | 56 |
| Gambar 5.5 | Diagram Regresi Berganda antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dengan Efektivitas Kinerja Karyawan..... | 57 |
| Gambar 5.6 | Diagram Uji F..... | 59 |
| Gambar 5.7 | Diagram Uji T Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan..... | 63 |
| Gambar 5.8 | Diagram Uji T Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan..... | 63 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Efektivitas Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Efektivitas Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2012:151). Untuk menciptakan Efektivitas kinerja yang optimal, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi. Dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Efektivitas Kinerja para karyawan individual sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya Efektivitas kinerja perusahaan. Dengan dukungan perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja karyawan di perusahaan PT. Puncak Simole Jaya mengalami penurunan. Hal itu ditunjukkan dari sikap karyawan yang sering izin untuk tidak masuk kerja dan kurangnya semangat kerja para karyawan. *Chief Executif Manager* PT. Puncak Simole Jaya juga mengakui bahwa kinerja karyawan menurun sehingga membuat kerugian terhadap perusahaan karena dengan motivasi karyawan yang menurun mengakibatkan menurunnya hasil produksi dari target yang ditentukan oleh perusahaan.

PT. Puncak Simole Jaya mengalami penurunan produksi yang drastis pada produksi *Heavy Duty and PTFE Hose*. yang menjadi faktor penyebab menurunnya produksi, terutama bila ditinjau dari segi karyawan bagian produksi, dapat diidentifikasi menjadi faktor eksternal maupun faktor internal.

Faktor eksternal adalah alat-alat produksi, lingkungan kerja, rekan kerja, dan sistem pola pengaturan waktu kerja. Sedangkan Faktor Internal adalah suasana hati, motivasi, kebutuhan, dan sikap kerja. Kecenderungan penurunan produktivitas perusahaan salah satunya diakibatkan oleh perilaku kerja para pekerjanya yang kurang disiplin, yang ditunjukkan oleh perilaku karyawan yang sering bolos, tertidur saat jam kerja sedang aktif, atau pulang lebih awal dari jam kerja.

Hasil pencapaian target produksi *Heavy Duty and PTFE Hose* selama tahun 2011-2013 mengalami peningkatan, lalu pada tahun 2014 mengalami penurunan sebesar 33,3% lalu mengalami kenaikan kembali pada tahun 2015. Sudah ada peningkatan namun belum tercapai target. Hal ini menunjukkan aspek kualitas kerja pada Efektivitas kinerja karyawan menurun pada tahun 2014.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir dalam bekerja maka karyawan tersebut tidak mengikuti *briefing* secara utuh sehingga pembagian tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini

akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja, dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja.

Kehadiran karyawan ditahun 2014 banyak karyawan yang tidak hadir dibandingkan dengan tahun 2015. Budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi (Robbins dan Coulter, 2010:63). Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi. Pengukuran budaya organisasi disesuaikan dari Boke dan Nalla dalam Meyta (2011), ada 5 indikator pengukuran yaitu : 1) Peraturan 2) Jarak dengan Atasan 3) Kepercayaan 4) Profesionalisme 5) Integrasi.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Nitisemito dalam Nurhasanah (2010:1351) mengemukakan bahwa, “Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain”.

Lingkungan kerja fisik di PT. Puncak Simole Jaya terlihat cukup baik dari segi penataan ruang dan tata pencahayaan lampu untuk mempermudah karyawan dalam melakukan kegiatan produksi namun pada segi kenyamanan mempunyai kekurangan yaitu suhu ruangan yang pengap dan panas karna ruangan dipenuhi dengan mesin-mesin berat yang mengeluarkan hawa panas dan suara bising. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, maka dua konsep yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja. Sehingga penelitian ini berjudul “Analisis Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Puncak Simole Jaya)”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan ?
2. Apakah Terdapat Pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap Efektivitas kinerja karyawan?
3. Apakah Terdapat Pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja bersama-sama terhadap Efektivitas kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Dan Kontribusi Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui analisis pengaruh budaya organisasi terhadap Efektivitas kinerja PT. Puncak Simole Jaya.
2. Untuk mengetahui analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Efektivitas kinerja karyawan pada PT. Puncak Simole Jaya.
3. Untuk mengetahui analisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Efektivitas kinerja PT.Puncak Simole Jaya

1.3.2 Kontribusi Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1.3.2.1 Kontribusi Teoritis atau Akademis

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi mahasiswa-mahasiswa untuk menambah wawasan dan dijadikan sebagai bahan referensi, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan untuk penelitian selanjutnya.

1.3.2.2 Kontribusi Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa besar budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada karyawan dalam bekerja diperusahaan agar dapat meningkatkan kinerja dan produktifitas dalam bekerja.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka hipotesanya, sebagai berikut:

1. Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan.

Ho = Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Efektivitas Kinerja Karyawan

Ha = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Efektivitas Kinerja Karyawan

2. Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan.

Ho = Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Ha = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

3. Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan.

Ho = Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Ha = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Efektivitas

2.1.1.1 Teori Efektivitas

1. Efektivitas adalah “ketepatan cara (usaha kerja) dalam menjalankan sesuatu (dengan tidak membuang waktu, tenaga dan biaya), kedayagunaan, ketepatgunaan, serta kemampuan tugas dengan baik dan tepat. Sedangkan menurut para ahli.
2. Menurut Mulyamah (1987;3) yaitu: “Efektivitas merupakan suatu ukuran dalam membandingkan rencana penggunaan masukan dengan penggunaan yang direalisasikan atau perkataan lain penggunaan yang sebenarnya”
3. Menurut Susilo adalah suatu kondisi atau keadaan, dimana penyelesaian suatu pekerjaan dilaksanakan dengan benar dan dengan penuh kemampuan yang dimiliki.
4. Menurut Agus Maulana, 1997:46, Efektivitas diartikan sebagai kemampuan suatu unit usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan, Efektivitas selalu dikaitkan dengan tujuan organisasi yang harus dicapai oleh perusahaan.
5. Efektivitas merupakan bagian yang terpenting dalam manajemen. Efektivitas itu mengacu pada hubungan antara keluaran dan masukan (output/input). Menurut Drucker (1982), Efektivitas berarti mengerjakan sesuatu dengan benar.
6. Sedangkan menurut Supriyono dalam bukunya yang berjudul “Akuntansi Manajemen II” mendefinisikan Efektivitas sebagai berikut: “*Efektivitas adalah jika suatu unit dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat mencapai hasil atau tujuan yang diharapkan*”.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa **Efektivitas adalah** ukuran tingkat penggunaan sumber daya dalam suatu proses. Semakin

hemat/sedikit penggunaan sumber daya, maka prosesnya dikatakan semakin efisien. Proses yang efisien ditandai dengan perbaikan proses sehingga menjadi lebih murah dan lebih cepat.

2.1.1.2 Pengertian Efektivitas

1. Manfaat Efektivitas

Manfaat Efektivitas dapat diartikan sebagai dicapainya cara kerja yang hemat, tidak terjadi pemborosan, dan menunjukkan keadaan menguntungkan, baik dilihat dari segi waktu, tenaga maupun biaya. ini dapat dicapai karena dalam kerja sama mengikat pihak-pihak yang bekerja sama untuk mentaati segala kesepakatan, serta terjadi spesialisasi tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing.

2. Tujuan Efektivitas.

Seberapa besar beban kerja relatif dari seorang pegawai/karyawan, unit kerja dan organisasi/perusahaan dapat menjadi dasar rekomendasi untuk:

1. Menentukan Jumlah Kebutuhan Pegawai/Karyawan (SDM): sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah pegawai/karyawan pada suatu jabatan atau unit kerja.
2. Menyempurnakan (Redesign) Tugas Jabatan: menambah atau mengurangi tugas atau aktivitas-aktivitas dari suatu jabatan sehingga mencapai rentang beban kerja standar (optimum).
3. Menyempurnakan (Redesign) Struktur Organisasi: menggabung 2 jabatan atau lebih menjadi 1 jabatan; memisahkan (splitting) 1 jabatan menjadi 2 atau lebih jabatan; atau menciptakan suatu jabatan baru.
4. Menyempurnakan (Redesign) Standard Operating Procedure (SOP): menyempurnakan SOP karena adanya redesign tugas/aktivitas jabatan dan/atau penyempurnaan struktur organisasi.

5. Menentukan Standar Waktu (Standard Time) Tugas dan Aktivitas: diperoleh standar waktu dari setiap tugas dan aktivitas sesuai standar normal di organisasi/perusahaan kita sendiri.
6. Menentukan Kebutuhan Pelatihan (Training Needs) Pegawai/Karyawan: yang diidentifikasi dari Waktu Normal (Normal Time) individu pegawai/karyawan yang lebih besar (lama) dibandingkan Waktu Standar (Standard Time) pada suatu tugas/aktivitas tertentu.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.

Kinerja berasal dari kata *to perform* yang artinya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil optimal seperti yang diharapkan. Sementara itu dalam praktek manajemen sumber daya manusia banyak terminologi yang muncul dengan kata Efektivitas kinerja yaitu evaluasi kinerja (*performance evaluation*), dikenal juga dengan istilah penilaian kinerja (*performance appraisal, performance rating, performance assessment, employee evaluation, rating, efficiency rating, service rating*) pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*. Adapun pendapat dari para ahli, sebagai berikut:

1. Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : “*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.*
2. Menurut Robinns (2001) kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya.

3. Hasibuan, (2006); Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
4. Mangkunegara(2005:67) mendefinisikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
5. Harsanto (2003) mengemukakan bahwa kinerja seseorang adalah penampilan (Performance) atau perilaku seseorang dalam menjalankan pekerjaan. Performan dan perilaku adalah sesuatu yang terbentuk karena ditanamkan oleh orang lain, lingkungan, kondisi sosial budaya, atau dipelajari secara sengaja oleh orang yang bersangkutan.
6. Menurut Sinambela (2012) Mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.
7. Menurut Byars dan rue (dalam Harsuko, 2011) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang.
8. Sunarto (2003), kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata - rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.

2.1.2.2 Teori kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2012:151).

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Efektivitas Kinerja memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan.

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual, yaitu: (Mathis dan Jackson, 2006).

- a. kemampuan individu menggunakan sumber daya secara minimum guna mencapai hasil optimum dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.
- b. tingkat usaha yang dilakukan.
- c. dukungan organisasi

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila ketiga faktor tersebut adadalam diri karyawan, dan kinerja karyawan akan berkurang atau menurun apabila salah satu faktor tersebut tidak ada.

2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat bagi banyak pihak (Sudarmanto, 2009:11). Adapun *survey literature* mengenai 4 indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

1. Kualitas
 - a. Cermat, tidak membuat kesalahan
 - b. Menyelesaikan tugas tepat waktu
 - c. Memenuhi standar kerja yang ditentukan
 - d. Bekerja dengan cekatan dan cepat
 - e. Jumlah hasil kerja memenuhi tuntutan yang diharapkan
2. Kuantitas
 - a. Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan
 - b. Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan.
3. Ketepatan waktu
 - a. Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis, proaktif didalam mencari tata kerja baru
 - b. Dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya
 - c. Mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja

2.1.2.4 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.2.5 Metode Penilaian Kinerja Karyawan.

Terdapat beberapa metode dalam mengukur prestasi kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Gomes (2003:137-145), yaitu :

1. Metode Tradisional. Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja dan diterapkan secara tidak sistematis maupun sistematis. Yang termasuk kedalam metode tradisional adalah :
 - a. Rating scale. Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.
 - b. Employee comparison. Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Metode ini terdiri dari :
 1. Alternation ranking : yaitu metode penilaian dengan cara mengurutkan peringkat (ranking) pegawai dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.
 2. Paired comparison : yaitu metode penilaian dengan cara seorang pegawai dibandingkan dengan seluruh pegawai lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah pegawai yang relatif sedikit.
 3. Porced comparison (grading) : metode ini sama dengan paired comparison, tetapi digunakan untuk jumlah pegawai yang relative banyak.

4. Check list. Metode ini hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.
 5. Freeform essay. Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan/pegawai yang sedang dinilainya.
 6. Critical incident Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.
2. Metode Modern. Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi kerja. Yang termasuk kedalam metode modern ini adalah : assesment centre, Management By Objective(MBO=MBS), dan human asset accounting.
 3. Assesment centre. Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dari dalam.
 4. Management by objective (MBO = MBS). Dalam metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.
 5. Human asset accounting. Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

2.1.2.6 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja sebuah organisasi dan memperbaiki atau mengurangi kinerja karyawan yang kurang maksimal sehingga secara keseluruhan tujuan organisasi tercapai dengan baik. Menurut Mankuprawira (2011:232-234) Penilaian Kinerja Karyawan memiliki tujuan ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

1. Perbaikan Kinerja. Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
2. Penyesuaian Kompensasi. Penilaian kinerja membantu mengambil keputusan menentukan siapa yang harus menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem.
3. Keputusan Penempatan. Promosi, transfer, penurunan jabatan, biasanya didasarkan pada kinerja masalah dan antisipatif, misalnya dalam bentuk penghargaan.
4. Kebutuhan Pelatihan dan Pembangunan. Kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu untuk mengembangkan diri.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karier. Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.
6. Definisi Proses Penempatan Staf. Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.
7. Ketidaktepatan Informasi. Kinerja buruk dapat mengidentifikasi kesalahan dalam informasi analisis

pekerjaan, rencana SDM atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah kepada hal ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan dan keputusan konseling.

8. Kesalahan Rancangan Pekerjaan. Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Kesempatan Kerja yang Sama. Penilaian kerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.
10. Tantangan-Tantangan Eksternal. Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan atau masalah-masalah lainnya jika masalah-masalah tersebut dapat diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.
11. Umpan Balik Pada SDM. Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengidentifikasi bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

2.1.2.7 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Khaerul Umam (2010:101), mengemukakan bahwa: Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

2.1.2.8 Cara - Cara untuk Meningkatkan Kinerja

Berdasarkan pernyataan menurut Timpe (1993) cara - cara untuk meningkatkan kinerja, antara lain (p. 37) :

1. Diagnosis

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik - tekniknya : refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar - komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar - dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab - penyebab kinerja.

2. Pelatihan

Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

3. Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap - tahap penilaian kinerja formal.

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya berasal dari kata culture ini diadaptasi dari bahasa Latin, yaitu cult yang berarti mendiami, mengerjakan, atau memuja, dan are yang berarti hasil dari sesuatu.

1. Budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku

serta tindakan para anggota organisasi (Robbins dan Coulter, 2010:63).

2. Menurut Kast (dalam Robins, 2005) memberikan definisi budaya organisasi sebagai sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku
3. Schein (dalam Gibson et.al, 2005) mendefinisikan budaya sebagai pola dari asumsi dasar yang telah ditentukan atau dikembangkan untuk mempelajari cara-cara berintegrasi, yang telah berfungsi dengan baik yang telah dianggap baru oleh karenanya harus diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang besar untuk memikirkan, memandang dan merasa berkepentingan dengan masalah tersebut.
4. Menurut Mathis & Jackson (2006:128) budaya organisasi adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional.
5. Menurut Robbins (2008) budaya organisasi mengacu pada suatu system makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain

2.1.3.2 Indikator Budaya Organisasi

Pengukuran budaya organisasi disesuaikan dari Boke dan Nalla dalam Meyta (2011) yaitu :

1. Peraturan
 - a. Orang-orang dalam perusahaan menggunakan bahasa yang mencerminkan rasa hormat kepada orang lain pada semua level.
 - b. Pemimpin perusahaan memantau secara ketat kedatangan dan kepulangan karyawan
2. Jarak dengan atasan
 - a. Pemimpin memiliki tempat kerja dan hubungan yang dekat dengan karyawan non manajerial didalam unit kerjanya

- b. Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan
 - c. Pimpinan memberi dorongan untuk bekerja secara maksimal
3. Kepercayaan
- a. Dengan menilai dan tindakannya, pemimpin menganggap para karyawan adalah orang yang bertanggung jawab, cekatan, dan dapat dipercaya
 - b. Pimpinan memberi kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan
 - c. Diberi kebebasan mengeluarkan saran atau kritik yang membangun kepada pimpinan

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.

1. Menurut Nitisemito (2001:183) mengemukakan bahwa: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain".
2. Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa :“Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok .”
3. Menurut George R. Terry (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.
4. Amirulah Haris Budiyono (2004:51) bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu.

5. Fautisno Cardoso Gomes (2003:25) lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.
6. Lingkungan kerja haruslah memiliki desain yang sedemikian rupa agar para pekerja dapat menciptakan suatu hubungan kerja yang mengikat para pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja dapat di katakana baik apabila para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan berkerja dengan optimal, aman, sehat, dan nyaman. Lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan dampak yang tidak baik pula bagi perusahaan karena membuat para pekerjanya tidak dapat berkerja secara efisien.

2.1.4.2 Teori Lingkungan Kerja

Schultz & Schultz (2006) Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang mana berkaitan dengan ciri-ciri dari tempatnya berkerja terhadap prilaku dan sikap yang di berikan pegawai di mana hal itu berhubungan dengan proses terjadinya perubahan-perubahan psikologis yang di sebabkan hal yang di alami di dalam pekerjaannya atau di dalam kondisi tertentu yang harus mendapat perhatian lebih oleh organisasi yang dapat memberikan kebosanan dalam berkerja, kerja yang selalu monoton dan juga kelelahan kerja.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidakesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat

akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

a. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah

bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

g. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air conditioner* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya

keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012:45) adalah :

1. Hubungan karyawan
 - a. Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan
 - b. Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman
 - c. Perselisihan antar rekan kerja
2. Tersedianya fasilitas kerja
 - a. Nyaman dengan letak meja kerja, ventilasi dan pencahayaan ditempat kerja.
 - b. Lebih bersemangat kerja pada ruang kerja yang tertata rapi dan bersih.
3. Keamanan
 - a. Tempat kerja menyediakan pelindung kerja seperti helm, sepatu *boots*, sarung tangan, masker, dan lain-lain
 - b. Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai
 - c. Pemilihan alat dan mesin sesuai dengan pekerjaan
 - d. Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda-tanda.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertempat di PT. Puncak Simole Jaya yang berlokasi di jalan Karang Anyar Raya Blok A8 No.3 Jakarta Barat 10130. PT. Puncak Simole Jaya ini adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi selang hidrolik, dan selang AC, yang memiliki 100 karyawan di berbagai divisi yang berbeda dan berlokasi di Jakarta Barat. Lokasi ini dipilih karena memiliki semua aspek pendukung agar peneliti dapat berjalan dengan baik.

Waktu penelitian dilaksanakan dimulai pada bulan Februari 2017 sampai dengan bulan April 2017. Alasan waktu tersebut dipilih karena waktu yang tepat bagi peneliti, karena peneliti sudah tidak terlalu disibukkan dengan jadwal kegiatan perkuliahan.

3.2 Desain Penelitian

Menurut Sugiono (2007:30) “desain kausal adalah penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi)”.

3.3 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

3.3.1 Definisi Variabel

3.3.1.1 Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)

Efektivitas Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2012:151). Definisi operasional kinerja karyawan adalah data yang diperoleh dari atasan tentang hasil kinerja karyawan yang ditentukan oleh beberapa indikator.

3.3.1.2 Budaya Organisasi (X_1)

Budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi

perilaku serta tindakan para anggota organisasi (Robbins dan Coulter, 2010:63). Definisi operasional budaya organisasi dalam penelitian ini adalah jawaban terhadap kuesioner dari para responden tentang bagaimana sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi. (Denison and Mishra, 1995).

3.3.1.3 Lingkungan Kerja (X_2)

Nitisemito dalam Nurhasanah (2010:1351) mengemukakan bahwa, “Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain”. Definisi operasional lingkungan kerja adalah penilaian dari jawaban responden yang diukur melalui indikator lingkungan kerja.

Variabel independen (bebas), merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel dependen (terikat), merupakan variabel yang dijelaskan atau yang dipengaruhi oleh variabel independen. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel. Ketiga variabel tersebut dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu :

1. Variabel terikat (Dependent variable, Y) adalah Efektivitas Kinerja Karyawan
2. Variabel bebas (Independent variable, X) meliputi :
 - a. Budaya Organisasi (X_1)
 - b. Lingkungan Kerja (X_2)

3.3.2 Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan paparan diatas maka variabel penelitian yang ada dapat didefinisikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)

| | | | |
|---|---|--|---------|
| Efektivitas Kinerja Karyawan (Y) (Sudarmanto, 2009:11) | 1. Kualitas kerja karyawan ini jauh lebih tinggi dari rata-rata | <ol style="list-style-type: none"> 1. Cermat, tidak membuat kesalahan 2. Menyelesaikan tugas tepat waktu 3. Memenuhi standar kerja yang ditentukan 4. Bekerja dengan cekatan dan cepat 5. Jumlah hasil kerja memenuhi tuntutan yang diharapkan | Ordinal |
| | 2. Kuantitas kerja karyawan ini lebih tinggi dari rata-rata | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan 2. Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan | |
| | 3. Ketepatan waktu Karyawan ini disiplin dalam waktu | <ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis, proaktif didalam mencari tata kerja baru 2. Dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya 3. Mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja | |

Sumber : Sudarmanto, 2009:11

Tabel 3.2

Operasional Variabel Budaya Organisasi (X₁)

| | | | |
|---|---|--|----------------|
| <p>Budaya Organisasi (X₁) (Boke dan Nalla dalam Meyta, 2011)</p> | <p>1. Peraturan Peraturan dilaksanakan secara seragam (tidak pandang bulu) kepada semua pihak tanpa memperhatikan kondisi tertentu atau masalah tertentu.</p> | <p>1. Orang-orang dalam perusahaan menggunakan bahasa yang mencerminkan rasa hormat kepada orang lain pada semua level.</p> | <p>Ordinal</p> |
| | | <p>2. Pemimpin perusahaan memantau secara ketat kedatangan dan kepulangan karyawan.</p> | |
| | <p>2. Jarak dengan atasan Setiap karyawan dapat secara bebas menyatakan pendapat dan ide yang berbeda dengan atasannya.</p> | <p>1. Pemimpin memiliki tempat kerja dan hubungan yang dekat dengan karyawan non manajerial didalam unit kerjanya.</p> | |
| | | <p>2. Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan.</p> | |
| | | <p>3. Pimpinan memberi dorongan untuk bekerja secara maksimal.</p> | |
| | <p>3. Kepercayaan Para karyawan bersifat terbuka kepada karyawan lain.</p> | <p>1. Dengan menilai dan tindakannya, pemimpin menganggap para karyawan adalah orang yang bertanggung jawab, cekatan, dan dapat dipercaya.</p> | |
| | | <p>2. Pimpinan memberi kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan.</p> | |
| | | <p>3. Diberi kebebasan mengeluarkan saran atau kritik yang membangun kepada pimpinan</p> | |

Sumber :Boke dan Nalla dalam Meyta, 2011

Tabel 3.3

Operasional Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

| | | | |
|--|--|--|---------|
| Lingkungan Kerja (X ₂) (Sunyoto, 2012:45) | 1. Hubungan karyawan Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. | 1. Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan | Ordinal |
| | | 2. Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman | |
| | | 3. Perselisihan antar rekan kerja | |
| | 2. Tersedianya fasilitas kerja Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap atau mjutahir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja. | 1. Nyaman dengan letak meja kerja, ventilasi dan pencahayaan ditempat kerja | |
| | | 2. Lebih bersemangat kerja pada ruang kerja yang tertata rapi dan bersih | |
| | 3. Keamanan Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. | 1. Tempat kerja menyediakan pelindung kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, dan lain-lain | |
| | | 2. Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai | |
| | | 3. Pemilihan alat dan mesin sesuai dengan pekerjaan | |
| | | 4. Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda-tanda | |

Sumber :Sunyoto, 2012:45

Skala Ordinal merupakan skala yang didasarkan pada ranking, diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang yang terendah atau sebaliknya (Ridwan, 2007:84).

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini digunakan skala ordinal karena pengambilan datanya diambil berdasarkan ranking dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang yang terendah atau sebaliknya.

3.4 Skala Pengukuran

Dalam operasionalisasi variabel ini, variabel X diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert. “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” (Sugiyono, 2010:93).

Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan. Untuk digunakan jawaban yang dipilih. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3.4

Skala Penilaian Untuk Pernyataan Positif dan Negatif

| No. | Keterangan | Skor Positif | Skor Negatif |
|-----|---------------------|--------------|--------------|
| 1. | Sangat Setuju | 5 | 1 |
| 2. | Setuju | 4 | 2 |
| 3. | Ragu-ragu | 3 | 3 |
| 4. | Tidak Setuju | 2 | 4 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 1 | 5 |

Sumber : Sugiono, 2010:94

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

Sugiyono (2010:80) mengemukakan Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian maka yang menjadi populasi sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Puncak Simole Jaya sebanyak 53 orang.

3.5.2 Sampel

Untuk membuktikan kebenaran jawaban yang masih sementara (hipotesis), maka peneliti melakukan pengumpulan data pada obyek tertentu. Karena obyek dalam populasi terlalu luas, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sugiyono (2009:215) berpendapat "Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".

Dari pengertian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan Metode penentuan sampel adalah cara pengumpulan data yang hanya mengambil sebagian elemen populasi atau karakteristik yang ada dalam populasi. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah *sampling jenuh* atau *sensus*.

Sugiyono (2006:78) mengemukakan "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain *sampling jenuh* adalah *sensus*". Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa *sampling jenuh* atau *sensus* teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan *sampling jenuh* atau *sensus*, dengan sampel divisi pelayanan dan pengawasan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Observasi (Observation)

Merupakan teknik atau pendekatan untuk mendapatkan data primer dengan mengamati langsung objek penelitian. Terutama mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja yang diterapkan pada PT. Puncak Simole Jaya. Data tersebut merupakan kuesioner yang berupa pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang disusun secara sistematis dan dirumuskan dengan cermat sehingga jawaban yang dihasilkan dari responden merupakan isi atau jawaban dari rumusan masalah penelitian. Kuesioner juga merupakan alat pengumpulan data, peneliti menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan alternatif jawaban yang tersedia.

3.7 Metode Analisis Data

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka metode pada analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.7.1 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari alat, teknik, atau prosedur yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kumpulan data atau hasil pengamatan yang telah dilakukan.

3.7.2 Uji Kualitas Data.

3.7.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghazali, 2013). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan membandingkan korelasi nilai masing – masing pertanyaan dengan nilai total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Uji signifikansi dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung

dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel dan bernilai negatif, maka variabel tersebut tidak valid.

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu :

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang

Repeated Measure atau pengukuran ulang, yaitu dimana seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya (Ghozali, 2013).

2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja

One Shot atau pengukuran sekali saja, pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Selain konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0.60 (Nunnally, 1994 dalam Imam Ghozali, 2013).

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

3.7.3.1 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Variabel

Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Artinya variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol. Pemeriksaan ini didapat dari nilai VIF dan TOL. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1 / tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2013).

3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, penelitian ini dilakukan dengan melihat adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara lain nilai prediksi variabel terikat (Dependen Variabel) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dasar analisis yang digunakan :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

3.7.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji

statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2013). Analisis grafik sebenarnya cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)
- X_1 dan X_2 = Variabel independen
- a = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2 = 0$)
- b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
- e = *Residual error*

Metode ini merupakan model regresi berganda dimana untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Puncak Simole Jaya.

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2013) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*timeseries*) biasanya mempunyai koefisien determinasi yang tinggi.

3.7.5.2 Uji F (Uji Signifikansi)

Ghozali (2013) berpendapat bahwa uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji F untuk membuktikan kebenaran yaitu untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan melalui uji F hitung dengan F tabel pada $\alpha = 0.05$. Apabila hasil pengujian menunjukkan :

1. F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak artinya variasi model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel berikutnya.
2. F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima artinya variasi model regresi tidak berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

3.7.5.3 Uji t (Uji Parsial)

Ghozali (2013) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan beberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau variabel

independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis nol (H_0) adalah suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Hipotesis alternatif (H_a) adalah suatu variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap Efektivitas kinerja karyawan pada PT. Puncak Simole Jaya. Apabila nilai t hasil hitung lebih tinggi dibandingkan nilai tabel, maka dapat dinyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial atau individu mempengaruhi variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.4 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.4.1 Sejarah Singkat Organisasi

PT. Puncak Simole Jaya merupakan perusahaan yang berdiri sejak 1996 bergerak dalam industri Alat Mekanik, Selang AC, Barang yang berada di Jalan Karang Anyar A No 29 Sawah Besar, Jakarta Pusat 16610. Puncak Simole Jaya adalah perusahaan yang mengkhususkan dalam perakitan, penjualan dan layanan hidrolik, minyak, gas, dan selang AC. PT. Puncak Simole Jaya dalam bisnis hidrolik selama lebih dari 20 tahun, sehingga konsumen dapat yakin bahwa PT. Puncak Simole Jaya sangat serius tentang apa yang PT. Puncak Simole Jaya lakukan dan bekerja keras untuk menjaga pelanggan PT. Puncak Simole Jaya puas, karena PT. Puncak Simole Jaya telah tumbuh dengan memberikan layanan terbaik kepada pelanggan PT. Puncak Simole Jaya dan PT. Puncak Simole Jaya membuat pelanggan datang kembali waktu lagi dan lagi, dan konsumen harus mempercayakan bisnisnya kepada PT. Puncak Simole Jaya, konsumen akan menerima tingginya tingkat layanan dan komitmen. PT. Puncak Simole Jaya bangga dalam menyediakan pelanggan dengan produk dan layanan berkualitas dan itu berarti memberikan mereka akses ke informasi yang mereka butuhkan 24 jam sehari, 7 hari seminggu. Setiap perakitan, perbaikan yang dilakukan oleh PT. Puncak Simole Jaya adalah tekanan diuji dan bersertifikat yang dikeluarkan, kapan dan hanya ketika tes memenuhi spesifikasi beban. Selain semua perakitan dan remanufacturing, PT. Puncak Simole Jaya juga memiliki lengkap lokakarya seluler, yang dapat ditemukan disitus, dan membawa berbagai macam selang yang se

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis

5.1.1 Uji Kualitas Data

5.1.1.1 Uji Validitas

Pada penelitian ini jumlah sampel (n) untuk uji validitas = 53 dengan penentuan r tabel $df = n - 2 = 53 - 2 = 51$ sebesar 0,224. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2007:178). Untuk hasil uji validitas pada indikator-indikator penelitian ini terdapat pada tabel berikut.

Tabel 5.1
Hasil Uji Validitas Efektivitas Kinerja Karyawan

| Variabel | Indikator | Kode Pertanyaan | Pearson Correlation | Sig.(2- tailed) | r tabel | Keterangan |
|---|--------------------------------|--------------------|------------------------|--------------------|---------|------------|
| Efektivitas Kinerja Karyawan (Y) | Kualitas kerja karyawan | EKK1 | 0,642 | 0,000 | 0,224 | Valid |
| | | EKK2 | 0,650 | 0,000 | 0,224 | Valid |
| | | EKK3 | 0,425 | 0,001 | 0,224 | Valid |
| | | EKK4 | 0,575 | 0,000 | 0,224 | Valid |
| | | EKK5 | 0,47 | 0,000 | 0,224 | Valid |
| | Kuantitas kerja karyawan | EKK6 | 0,584 | 0,000 | 0,224 | Valid |
| | | EKK7 | 0,598 | 0,000 | 0,224 | Valid |
| | Ketepatan waktu Karyawan | EKK8 | 0,649 | 0,000 | 0,224 | Valid |
| | | EKK9 | 0,712 | 0,000 | 0,224 | Valid |
| | | EKK10 | 0,58 | 0,000 | 0,224 | Valid |

Sumber: SPSS Ver. 22.0

Tabel 5.1 menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Efektivitas Kinerja Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan (indikator) adalah valid.

Tabel 5.2
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

| Variabel | Indikator | Kode Pertanyaan | Pearson Correlation | Sig.(2- tailed) | r tabel | Keterangan |
|-----------------------------|---|--------------------|------------------------|--------------------|---------|------------|
| Budaya Oganisasi (X1) | Peraturan dilaksanakan secara seragam | B01 | 0,495 | 0,000 | 0,224 | Valid |
| | | BO2 | 0,388 | 0,002 | 0,224 | Valid |
| | Jarak dengan atasan Setiap karyawan karyawan | BO3 | 0,378 | 0,003 | 0,224 | Valid |
| | | BO4 | 0,659 | 0,000 | 0,224 | |
| | | BO5 | 0,529 | 0,000 | 0,224 | Valid |
| | Kepercayaan Para karyawan | BO6 | 0,477 | 0,000 | 0,224 | Valid |
| | | BO7 | 0,816 | 0,000 | 0,224 | Valid |
| | | BO8 | 0,601 | 0,000 | 0,224 | Valid |

Sumber: SPSS Ver. 22.0

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Budaya Organisasi yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan (indikator) adalah valid.

Tabel 5.3
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

| Variabel | Indikator | Kode Pertanyaan | Pearson Correlation | Sig.(2- tailed) | r tabel | Keterangan |
|--------------------------|---------------------------------|--------------------|------------------------|--------------------|---------|------------|
| Lingkungan Kerja (X2) | Hubungan karyawan | LK1 | 0,398 | 0,002 | 0,224 | Valid |
| | | LK2 | 0,439 | 0,001 | 0,224 | Valid |
| | | LK3 | 0,421 | 0,001 | 0,224 | Valid |
| | Fasilitas kerja | LK4 | 0,432 | 0,001 | 0,224 | Valid |
| | | LK5 | 0,598 | 0,000 | 0,224 | Valid |
| | Keamanan Lingkungan kerja | LK6 | 0,583 | 0,000 | 0,224 | Valid |
| | | LK7 | 0,439 | 0,001 | 0,224 | Valid |
| | | LK8 | 0,662 | 0,000 | 0,224 | Valid |
| | | LK9 | 0,479 | 0,000 | 0,224 | Valid |

Sumber: SPSS Ver. 22.0

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan (indikator) adalah valid.

5.1.1.2 Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013:348).

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Uji reliabilitas ini menggunakan program SPSS Ver 22.0 dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruksi atau Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60. (Nunally dalam Hanggadhika, 2010 : 91)

Tabel 5.4
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | Keterangan |
|------------------------------|------------------------------|-------------------|
| Efektivitas Kinerja Karyawan | 0,793 | Reliabel |
| Budaya Organisasi | 0,668 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,616 | Reliabel |

Sumber: SPSS Ver. 22.0

Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel mempunyai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

5.1.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

5.1.2.1 Uji Normalitas

Data-data bertipe skala pada umumnya mengikuti asumsi distribusi normal. Namun, tidak mustahil suatu data tidak mengikuti asumsi normalitas. Untuk mengetahui kepastian sebaran data yang diperoleh harus dilakukan uji normalitas terhadap data yang bersangkutan. Dengan demikian, analisis statistika yang pertama harus digunakan dalam rangka analisis data adalah analisis statistik berupa uji normalitas. Normalitas data penelitian dapat dilihat melalui nilai signifikansi (p) value pada nilai residual uji normalitas *One-Sample Kolmogorov Smirnov* dan juga dapat diketahui melalui grafik *normal probability plot* sebagai berikut:

Tabel 5.5

Uji normalitas *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual | Standardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|
| N | | 53 | 53 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.12308279 | .98058068 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .070 | .070 |
| | Positive | .045 | .045 |
| | Negative | -.070 | -.070 |
| Test Statistic | | .070 | .070 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

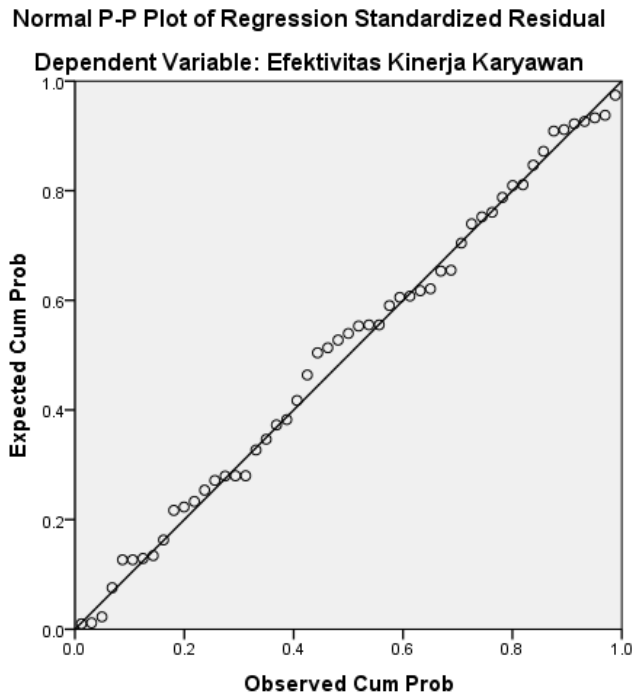
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: SPSS ver. 22.0

Gambar 5.1

Grafik *normal probability plot*



Sumber: SPSS ver. 22.0

Pada tabel 5.1 ditunjukkan bahwa nilai signifikansi (p) value masing-masing variabel (lihat Asymp. Sig. (2-tailed)) untuk nilai standardized maupun unstandardized residual bernilai 0,2. Data tersebut menunjukkan jika seluruh variable memiliki (p) value $> 0,05$ artinya asumsi data berdistribusi normal telah terpenuhi. Hal ini juga dapat diketahui melalui gambar 5.1 yaitu grafik *normal probability plot* yang menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka asumsi data telah memenuhi syarat normalitas.

5.1.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model atau terdapat hubungan yang kuat diantara variabel independen di dalam model. Untuk dapat menentukan

apakah terdapat multikolinearitas dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance serta menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Adapun nilai tolerance dan VIF dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.6

Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|-------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| | | 1 | (Constant) | 9,910 | | | 2,288 | | 3,765 | ,000 | |
| | Budaya Organisasi | ,352 | ,067 | ,255 | 1,774 | ,000 | ,696 | ,598 | ,336 | ,764 | 1,309 |
| | Lingkungan Kerja | ,646 | ,074 | ,714 | 8,022 | ,000 | ,827 | ,778 | ,559 | ,764 | 1,309 |

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Ver. 22.0

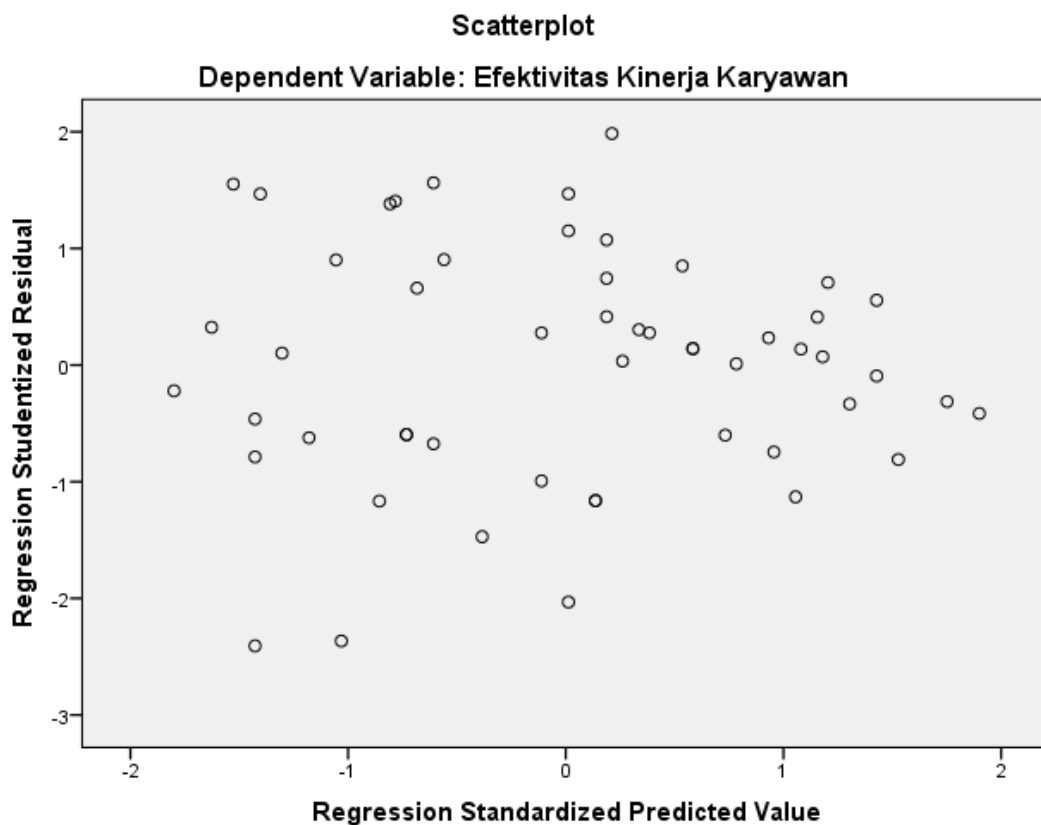
Tabel 5.6 menjelaskan bahwa VIF untuk Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja menunjukkan nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih kecil dari 0,10, hal ini berarti bahwa diantara variabel independen didalam penelitian ini tidak terjadi hubungan atau tidak memiliki hubungan satu sama lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat Multikolinieritas.

5.1.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas

menghasilkan grafik pola penyebaran titik (scatterplot) seperti tampak pada gambar berikut.

Gambar 5.2
Grafik Scatterplot



Sumber: SPSS Ver. 22.0

Dari grafik *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

5.1.3 Hasil Analisis Korelasi Linear Berganda

5.1.3.1 Analisis Korelasi Sederhana & Berganda

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas X (*independent*) dengan variabel terikat Y (*dependent*). Analisis korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan dengan

variabel terikat (Y), adapun uji korelasi sederhana dan berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 5.7

Tabel Penolong Korelasi Sederhana

| No Responden | X1 | X2 | Y | X1 ² | X2 ² | Y ² | X1*Y | X2*Y | X1*X2 |
|--------------|----|----|----|-----------------|-----------------|----------------|------|------|-------|
| 1 | 34 | 34 | 43 | 1156 | 1156 | 1849 | 1462 | 1462 | 1156 |
| 2 | 35 | 36 | 43 | 1225 | 1296 | 1849 | 1505 | 1548 | 1260 |
| 3 | 35 | 34 | 45 | 1225 | 1156 | 2025 | 1575 | 1530 | 1190 |
| 4 | 33 | 34 | 40 | 1089 | 1156 | 1600 | 1320 | 1360 | 1122 |
| 5 | 30 | 34 | 42 | 900 | 1156 | 1764 | 1260 | 1428 | 1020 |
| 6 | 27 | 34 | 47 | 729 | 1156 | 2209 | 1269 | 1598 | 918 |
| 7 | 30 | 34 | 42 | 900 | 1156 | 1764 | 1260 | 1428 | 1020 |
| 8 | 34 | 35 | 43 | 1156 | 1225 | 1849 | 1462 | 1505 | 1190 |
| 9 | 28 | 34 | 42 | 784 | 1156 | 1764 | 1176 | 1428 | 952 |
| 10 | 34 | 35 | 45 | 1156 | 1225 | 2025 | 1530 | 1575 | 1190 |
| 11 | 33 | 35 | 42 | 1089 | 1225 | 1764 | 1386 | 1470 | 1155 |
| 12 | 34 | 32 | 42 | 1156 | 1024 | 1764 | 1428 | 1344 | 1088 |
| 13 | 30 | 32 | 41 | 900 | 1024 | 1681 | 1230 | 1312 | 960 |
| 14 | 33 | 32 | 41 | 1089 | 1024 | 1681 | 1353 | 1312 | 1056 |
| 15 | 32 | 30 | 42 | 1024 | 900 | 1764 | 1344 | 1260 | 960 |
| 16 | 26 | 30 | 38 | 676 | 900 | 1444 | 988 | 1140 | 780 |
| 17 | 22 | 30 | 36 | 484 | 900 | 1296 | 792 | 1080 | 660 |
| 18 | 27 | 30 | 36 | 729 | 900 | 1296 | 972 | 1080 | 810 |
| 19 | 28 | 30 | 41 | 784 | 900 | 1681 | 1148 | 1230 | 840 |
| 20 | 27 | 29 | 42 | 729 | 841 | 1764 | 1134 | 1218 | 783 |
| 21 | 31 | 30 | 41 | 961 | 900 | 1681 | 1271 | 1230 | 930 |
| 22 | 31 | 32 | 34 | 961 | 1024 | 1156 | 1054 | 1088 | 992 |
| 23 | 30 | 32 | 37 | 900 | 1024 | 1369 | 1110 | 1184 | 960 |
| 24 | 32 | 32 | 37 | 1024 | 1024 | 1369 | 1184 | 1184 | 1024 |
| 25 | 32 | 32 | 37 | 1024 | 1024 | 1369 | 1184 | 1184 | 1024 |
| 26 | 25 | 32 | 37 | 625 | 1024 | 1369 | 925 | 1184 | 800 |
| 27 | 24 | 32 | 35 | 576 | 1024 | 1225 | 840 | 1120 | 768 |
| 28 | 25 | 32 | 37 | 625 | 1024 | 1369 | 925 | 1184 | 800 |
| 29 | 26 | 32 | 37 | 676 | 1024 | 1369 | 962 | 1184 | 832 |
| 30 | 25 | 33 | 35 | 625 | 1089 | 1225 | 875 | 1155 | 825 |
| 31 | 31 | 32 | 45 | 961 | 1024 | 2025 | 1395 | 1440 | 992 |
| 32 | 31 | 32 | 44 | 961 | 1024 | 1936 | 1364 | 1408 | 992 |
| 33 | 34 | 33 | 40 | 1156 | 1089 | 1600 | 1360 | 1320 | 1122 |
| 34 | 31 | 35 | 39 | 961 | 1225 | 1521 | 1209 | 1365 | 1085 |
| 35 | 32 | 35 | 43 | 1024 | 1225 | 1849 | 1376 | 1505 | 1120 |

| | | | | | | | | | |
|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 36 | 26 | 36 | 42 | 676 | 1296 | 1764 | 1092 | 1512 | 936 |
| 37 | 24 | 35 | 42 | 576 | 1225 | 1764 | 1008 | 1470 | 840 |
| 38 | 24 | 36 | 44 | 576 | 1296 | 1936 | 1056 | 1584 | 864 |
| 39 | 24 | 35 | 43 | 576 | 1225 | 1849 | 1032 | 1505 | 840 |
| 40 | 24 | 35 | 44 | 576 | 1225 | 1936 | 1056 | 1540 | 840 |
| 41 | 30 | 35 | 43 | 900 | 1225 | 1849 | 1290 | 1505 | 1050 |
| 42 | 32 | 36 | 41 | 1024 | 1296 | 1681 | 1312 | 1476 | 1152 |
| 43 | 29 | 36 | 44 | 841 | 1296 | 1936 | 1276 | 1584 | 1044 |
| 44 | 31 | 37 | 43 | 961 | 1369 | 1849 | 1333 | 1591 | 1147 |
| 45 | 33 | 29 | 43 | 1089 | 841 | 1849 | 1419 | 1247 | 957 |
| 46 | 25 | 30 | 36 | 625 | 900 | 1296 | 900 | 1080 | 750 |
| 47 | 30 | 30 | 43 | 900 | 900 | 1849 | 1290 | 1290 | 900 |
| 48 | 26 | 32 | 44 | 676 | 1024 | 1936 | 1144 | 1408 | 832 |
| 49 | 25 | 30 | 35 | 625 | 900 | 1225 | 875 | 1050 | 750 |
| 50 | 25 | 30 | 30 | 625 | 900 | 900 | 750 | 900 | 750 |
| 51 | 31 | 29 | 31 | 961 | 841 | 961 | 961 | 899 | 899 |
| 52 | 28 | 29 | 42 | 784 | 841 | 1764 | 1176 | 1218 | 812 |
| 53 | 29 | 28 | 38 | 841 | 784 | 1444 | 1102 | 1064 | 812 |
| JUMLAH | 1548 | 1728 | 2139 | 45872 | 56628 | 87053 | 62700 | 69966 | 50551 |
| RATA-RATA | 29.20755 | 32.60377 | 40.35849 | 865.5094 | 1068.453 | 1642.509 | 1183.019 | 1320.113 | 953.7925 |

✓ Penghitungan Skor Deviasi

$$\begin{aligned}
 \bullet \sum X_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} \\
 &= 45872 - \frac{1548^2}{53} \\
 &= 659
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \bullet \sum X_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} \\
 &= 56628 - \frac{1728^2}{53} \\
 &= 289
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \bullet \sum Y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \\
 &= 87053 - \frac{2139^2}{53} \\
 &= 727
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \bullet \quad \sum X_1 Y &= \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n} \\
 &= 62700 - \frac{(1548)(2139)}{53} \\
 &= 226
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \bullet \quad \sum X_2 Y &= \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n} \\
 &= 69966 - \frac{(1728)(2139)}{53} \\
 &= 227
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \bullet \quad \sum X_1 X_2 &= \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n} \\
 &= 50551 - \frac{(1548)(1728)}{53} \\
 &= 81
 \end{aligned}$$

✓ Penghitungan Korelasi Sederhana:

$$\begin{aligned}
 r_{x_1 y} &= \frac{n\sum x_1 y - (\sum x_1)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \\
 &= \frac{53.62700 - (1548)(2139)}{\sqrt{\{53.45872 - (1548)^2\} \cdot \{53.87053 - (2139)^2\}}} \\
 &= \mathbf{0,685}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 r_{x_2 y} &= \frac{n\sum x_2 y - (\sum x_2)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x_2^2 - (\sum x_2)^2\} \cdot \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \\
 &= \frac{53.69966 - (1728)(2139)}{\sqrt{\{53.56628 - (1728)^2\} \cdot \{53.87053 - (2139)^2\}}} \\
 &= \mathbf{0,814}
 \end{aligned}$$

✓ Penghitungan Korelasi Berganda:

$$R_{(X_1 X_2 Y)} = \sqrt{\frac{(b_1 \cdot \sum x_1 y) + (b_2 \cdot \sum x_2 y)}{\sum y^2}}$$

$$= \sqrt{\frac{(0,255 \times 226) + (0,714 \times 227)}{727}}$$

$$= 0,5497$$

Tabel 5.8 pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

| Koefisien Interval | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Lemah |
| 0,20 – 0,399 | Lemah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Sofyan (2013:251)

Kesimpulan dari hasil perhitungan pada bab sebelumnya, diperoleh hasil korelasi sederhana dan berganda sebagai berikut :

- Budaya organisasi dan keputusan pembelian memiliki korelasi sebesar 0,685 artinya Budaya organisasi dan keputusan pembelian memiliki hubungan yang Kuat dengan Efektivitas Kinerja Karyawan.
- Lingkungan Kerja dan keputusan pembelian memiliki nilai korelasi sebesar 0,814 artinya Lingkungan Kerja dan keputusan pembelian memiliki hubungan yang Kuat dengan Efektivitas Kinerja Karyawan.
- Dapat dilihat pada perhitungan sebelumnya bahwa nilai R (Korelasi Ganda) adalah sebesar 0,5497, yang artinya Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang sedang terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan.

5.1.3.2 Analisis Regresi Sederhana & Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu untuk mengetahui seberapa besar Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. Berikut adalah hasil perhitungan nilai a , b_1 , dan b_2 untuk menyusun persamaan regresi sederhana dan berganda dari penelitian ini:

Tabel 5. 9

Tabel Penolong Regresi Sederhana dan Berganda

| No Responden | X1 | X2 | Y | X1 ² | X2 ² | Y ² | X1*Y | X2*Y | X1*X2 |
|--------------|----|----|----|-----------------|-----------------|----------------|------|------|-------|
| 1 | 34 | 34 | 43 | 1156 | 1156 | 1849 | 1462 | 1462 | 1156 |
| 2 | 35 | 36 | 43 | 1225 | 1296 | 1849 | 1505 | 1548 | 1260 |
| 3 | 35 | 34 | 45 | 1225 | 1156 | 2025 | 1575 | 1530 | 1190 |
| 4 | 33 | 34 | 40 | 1089 | 1156 | 1600 | 1320 | 1360 | 1122 |
| 5 | 30 | 34 | 42 | 900 | 1156 | 1764 | 1260 | 1428 | 1020 |
| 6 | 27 | 34 | 47 | 729 | 1156 | 2209 | 1269 | 1598 | 918 |
| 7 | 30 | 34 | 42 | 900 | 1156 | 1764 | 1260 | 1428 | 1020 |
| 8 | 34 | 35 | 43 | 1156 | 1225 | 1849 | 1462 | 1505 | 1190 |
| 9 | 28 | 34 | 42 | 784 | 1156 | 1764 | 1176 | 1428 | 952 |
| 10 | 34 | 35 | 45 | 1156 | 1225 | 2025 | 1530 | 1575 | 1190 |
| 11 | 33 | 35 | 42 | 1089 | 1225 | 1764 | 1386 | 1470 | 1155 |
| 12 | 34 | 32 | 42 | 1156 | 1024 | 1764 | 1428 | 1344 | 1088 |
| 13 | 30 | 32 | 41 | 900 | 1024 | 1681 | 1230 | 1312 | 960 |
| 14 | 33 | 32 | 41 | 1089 | 1024 | 1681 | 1353 | 1312 | 1056 |
| 15 | 32 | 30 | 42 | 1024 | 900 | 1764 | 1344 | 1260 | 960 |
| 16 | 26 | 30 | 38 | 676 | 900 | 1444 | 988 | 1140 | 780 |
| 17 | 22 | 30 | 36 | 484 | 900 | 1296 | 792 | 1080 | 660 |
| 18 | 27 | 30 | 36 | 729 | 900 | 1296 | 972 | 1080 | 810 |
| 19 | 28 | 30 | 41 | 784 | 900 | 1681 | 1148 | 1230 | 840 |
| 20 | 27 | 29 | 42 | 729 | 841 | 1764 | 1134 | 1218 | 783 |
| 21 | 31 | 30 | 41 | 961 | 900 | 1681 | 1271 | 1230 | 930 |
| 22 | 31 | 32 | 34 | 961 | 1024 | 1156 | 1054 | 1088 | 992 |
| 23 | 30 | 32 | 37 | 900 | 1024 | 1369 | 1110 | 1184 | 960 |
| 24 | 32 | 32 | 37 | 1024 | 1024 | 1369 | 1184 | 1184 | 1024 |
| 25 | 32 | 32 | 37 | 1024 | 1024 | 1369 | 1184 | 1184 | 1024 |
| 26 | 25 | 32 | 37 | 625 | 1024 | 1369 | 925 | 1184 | 800 |
| 27 | 24 | 32 | 35 | 576 | 1024 | 1225 | 840 | 1120 | 768 |
| 28 | 25 | 32 | 37 | 625 | 1024 | 1369 | 925 | 1184 | 800 |
| 29 | 26 | 32 | 37 | 676 | 1024 | 1369 | 962 | 1184 | 832 |
| 30 | 25 | 33 | 35 | 625 | 1089 | 1225 | 875 | 1155 | 825 |

| | | | | | | | | | |
|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 31 | 31 | 32 | 45 | 961 | 1024 | 2025 | 1395 | 1440 | 992 |
| 32 | 31 | 32 | 44 | 961 | 1024 | 1936 | 1364 | 1408 | 992 |
| 33 | 34 | 33 | 40 | 1156 | 1089 | 1600 | 1360 | 1320 | 1122 |
| 34 | 31 | 35 | 39 | 961 | 1225 | 1521 | 1209 | 1365 | 1085 |
| 35 | 32 | 35 | 43 | 1024 | 1225 | 1849 | 1376 | 1505 | 1120 |
| 36 | 26 | 36 | 42 | 676 | 1296 | 1764 | 1092 | 1512 | 936 |
| 37 | 24 | 35 | 42 | 576 | 1225 | 1764 | 1008 | 1470 | 840 |
| 38 | 24 | 36 | 44 | 576 | 1296 | 1936 | 1056 | 1584 | 864 |
| 39 | 24 | 35 | 43 | 576 | 1225 | 1849 | 1032 | 1505 | 840 |
| 40 | 24 | 35 | 44 | 576 | 1225 | 1936 | 1056 | 1540 | 840 |
| 41 | 30 | 35 | 43 | 900 | 1225 | 1849 | 1290 | 1505 | 1050 |
| 42 | 32 | 36 | 41 | 1024 | 1296 | 1681 | 1312 | 1476 | 1152 |
| 43 | 29 | 36 | 44 | 841 | 1296 | 1936 | 1276 | 1584 | 1044 |
| 44 | 31 | 37 | 43 | 961 | 1369 | 1849 | 1333 | 1591 | 1147 |
| 45 | 33 | 29 | 43 | 1089 | 841 | 1849 | 1419 | 1247 | 957 |
| 46 | 25 | 30 | 36 | 625 | 900 | 1296 | 900 | 1080 | 750 |
| 47 | 30 | 30 | 43 | 900 | 900 | 1849 | 1290 | 1290 | 900 |
| 48 | 26 | 32 | 44 | 676 | 1024 | 1936 | 1144 | 1408 | 832 |
| 49 | 25 | 30 | 35 | 625 | 900 | 1225 | 875 | 1050 | 750 |
| 50 | 25 | 30 | 30 | 625 | 900 | 900 | 750 | 900 | 750 |
| 51 | 31 | 29 | 31 | 961 | 841 | 961 | 961 | 899 | 899 |
| 52 | 28 | 29 | 42 | 784 | 841 | 1764 | 1176 | 1218 | 812 |
| 53 | 29 | 28 | 38 | 841 | 784 | 1444 | 1102 | 1064 | 812 |
| JUMLAH | 1548 | 1728 | 2139 | 45872 | 56628 | 87053 | 62700 | 69966 | 50551 |
| RATA-RATA | 29.20755 | 32.60377 | 40.35849 | 865.5094 | 1068.453 | 1642.509 | 1183.019 | 1320.113 | 953.7925 |

✓ Penghitungan Skor Deviasi

$$\begin{aligned}
 \bullet \sum X_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} \\
 &= 45872 - \frac{1548^2}{53} \\
 &= 659
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \bullet \sum X_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} \\
 &= 56628 - \frac{1728^2}{53} \\
 &= 289
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \bullet \sum Y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \\
 &= 87053 - \frac{2139^2}{53} \\
 &= 727
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \bullet \sum X_1 Y &= \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n} \\
 &= 62700 - \frac{(1548)(2139)}{53} \\
 &= 226
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \bullet \sum X_2 Y &= \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n} \\
 &= 69966 - \frac{(1728)(2139)}{53} \\
 &= 227
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \bullet \sum X_1 X_2 &= \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n} \\
 &= 50551 - \frac{(1548)(1728)}{53} \\
 &= 81
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \bullet b_1 &= \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2} \\
 &= \frac{(289)(226) - (81)(227)}{(659) \cdot (289) - (81)^2} \\
 &= \mathbf{0,255}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \bullet b_2 &= \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2} \\
 &= \frac{(659) \cdot (227) - (81) \cdot (226)}{(659) \cdot (289) - (81)^2} \\
 &= \mathbf{0,714}
 \end{aligned}$$

- $$a = \left(\frac{\sum Y}{n}\right) - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n}\right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n}\right)$$

$$= \left(\frac{2139}{53}\right) - 0,255 \left(\frac{1548}{53}\right) - 0,714 \left(\frac{1728}{53}\right)$$

$$= 9,91$$

Konstanta (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Efektifitas Kinerja Karyawan) sebesar 9,91.

- ✓ **Penghitungan Regresi Sederhana Antara Budaya Organisasi (X1) dengan Efektivitas Kinerja Karyawan (Y):**

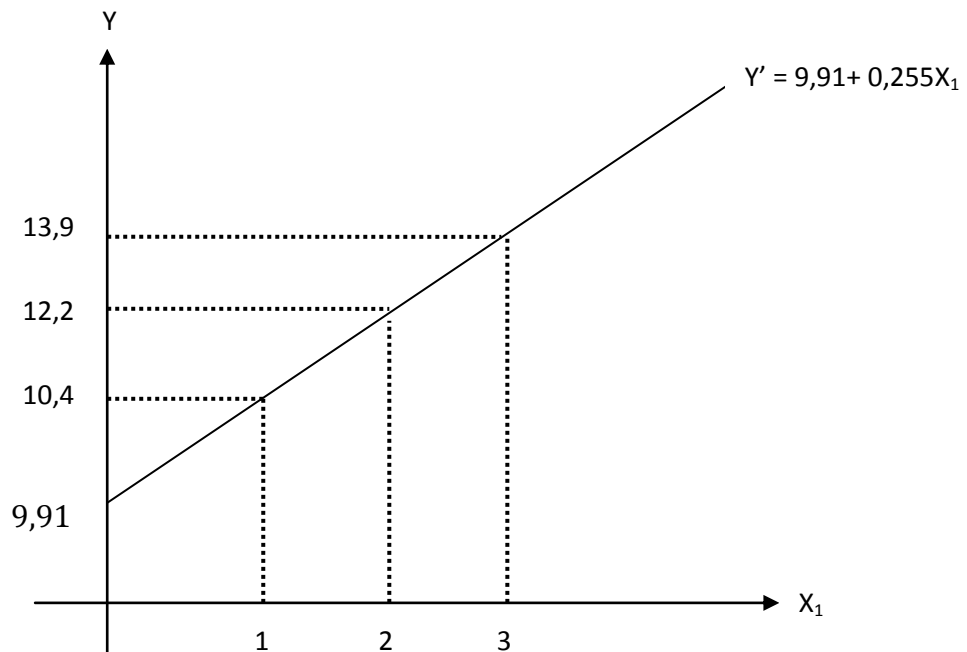
| |
|-----------------|
| $Y' = a + bX_1$ |
|-----------------|

$$Y = 9,91 + 0,255X_1$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa, setiap peningkatan 1 skor variabel Y (Efektivitas Kinerja Karyawan) pada konstanta 9.91 akan di berikan kontribusinya oleh variabel X1 (Budaya Organisasi) sebesar 0,255.

Gambar 5.3

Diagram Regresi Sederhana Antara Budaya Organisasi (X1) dengan Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)



- ✓ **Penghitungan Regresi Sederhana Antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Efektivitas Kinerja Karyawan (Y):**

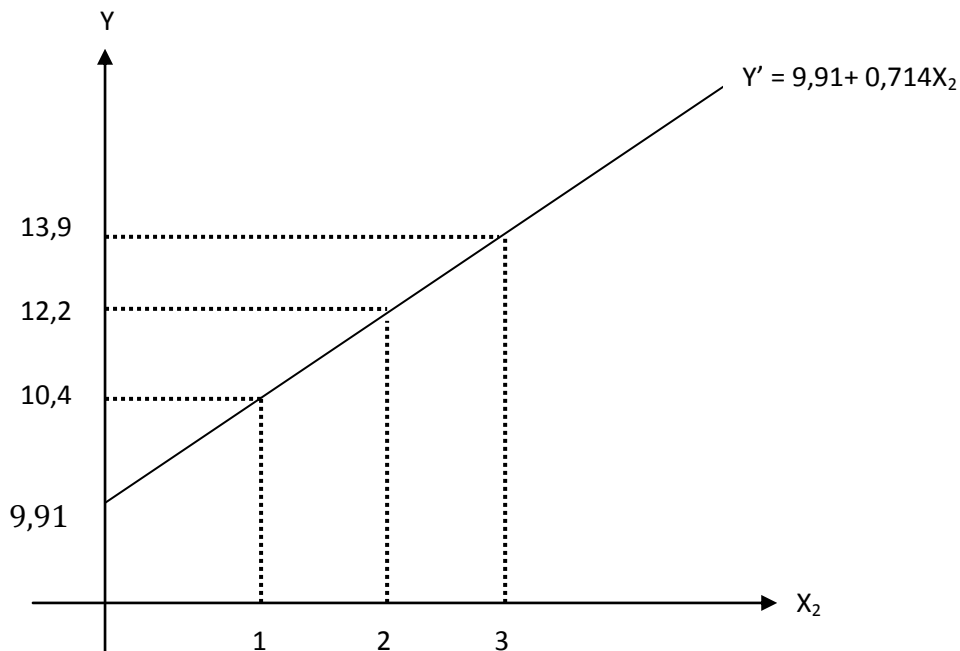
$$Y' = a + bX_2$$

$$Y = 9,91 + 0,714X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa, setiap peningkatan 1 skor variabel Y (Efektivitas Kinerja Karyawan) pada konstanta 9,91 akan di berikan kontribusinya oleh variabel X2 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,714

Gambar 5.4

Diagram Regresi Sederhana Antara Lingkungan Kerja (X1) dengan Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)



- ✓ **Penghitungan Regresi Berganda Antara Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dengan Efektivitas Kinerja Karyawan (Y):**

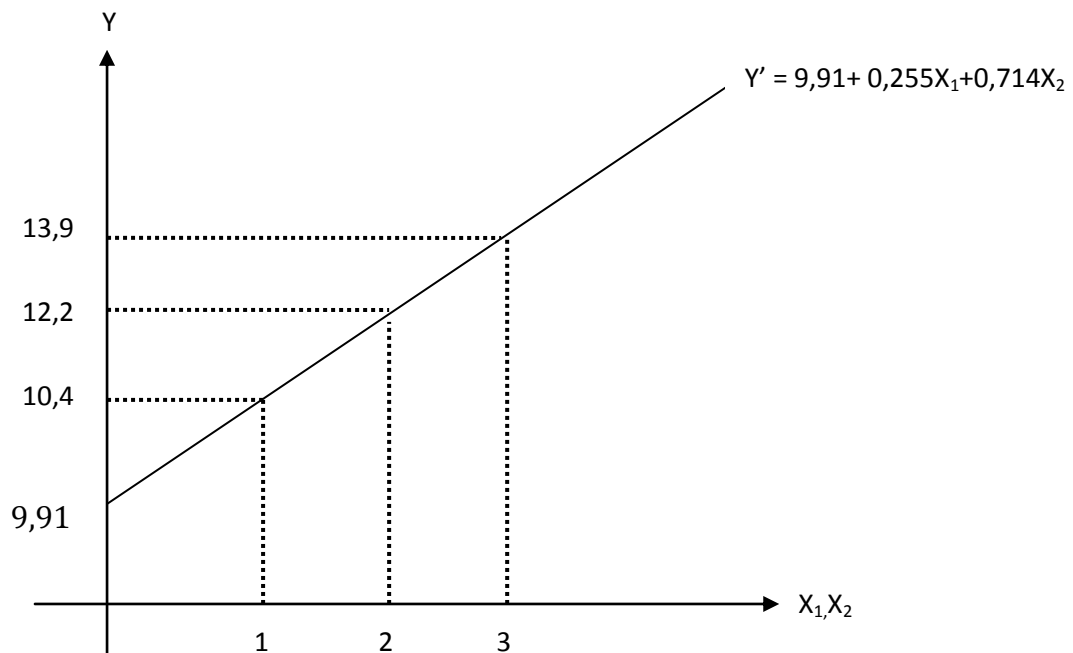
$$Y' = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 9,91 + 0,255X_1 + 0,714X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa, setiap peningkatan 1 skor variabel Y (Efektivitas Kinerja Karyawan) pada konstanta 9,91 akan di berikan kontribusinya oleh variabel X1 (Budaya Organisasi) sebesar 0,255 dan variabel X2 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,714.

Gambar 5.5

**Diagram Regresi Berganda Antara Budaya Organisasi (X1)
Lingkungan Kerja (X2)
dengan Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)**



Berdasarkan model regresi yang didapatkan, menunjukkan bahwa pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. Dilihat dari nilai koefisien regresi pada setiap variabel, jika variabel bebas diurutkan dari pengaruh terbesar sampai pengaruh terkecil, maka pertama adalah Lingkungan Kerja (X_2), kedua adalah Budaya Organisasi (X_1)

5.1.4 Hasil Uji Hipotesis

5.1.4.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan

variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghazali, 2005:83 ; dalam Alamsyah 2013). adapun hasil uji determinasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,892^2 \times 100\% \\
 &= 0,7956 \times 100\% \\
 &= \mathbf{79,56\%}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas terlihat tampilan output besarnya Koefisien Determinasi adalah 0,7956. Hal ini berarti hanya 79,56% variabel Efektivitas Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen di atas. Sedangkan sisanya 20,44% (100% - 79,56% = 20,44%) dijelaskan oleh variabel variabel lain diluar model.

5.1.4.2 Uji F (Uji Simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Dalam hal ini berarti untuk menguji apakah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan atau tidak terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. Adapun Kriteria yang digunakan adalah:

Jika probabilitas > 0,05 dan jika F hitung < F tabel maka Ho diterima.

Jika probabilitas < 0,05 dan jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak.

1. Menghitung F hitung

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_a : \beta \neq 0$$

$$\begin{aligned}
 F &= \frac{R_{X_{12}Y}^2(n - k - 1)}{k(1 - R_{X_{12}Y}^2)} \\
 &= \frac{(0,892)^2(53-2-1)}{2(1-0,892^2)} \\
 &= \frac{39,78}{0,4088} \\
 &= 97,309
 \end{aligned}$$

2. Menentukan F tabel

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel F dengan cara :

$$F_{tabel} = F_{(\alpha)(dk \text{ pembilang} = k, dk \text{ penyebut} = n - k - 1)}$$

Dimana:

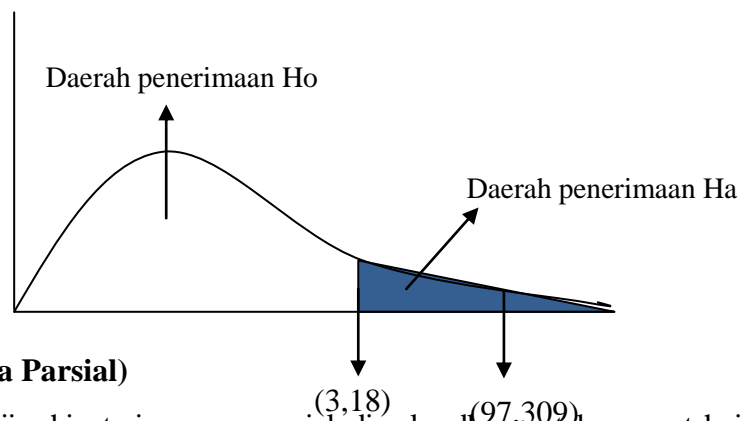
$$k = 2, n = 100, \alpha = 0,05$$

$$dk = 53 - 2 - 1 = 50$$

$$F_{tabel} = F_{(0,05)(2,95)} = 3.18$$

Berdasarkan hasil uji simultan didapatkan F hitung sebesar 7.64. Karena F hitung > F tabel (97,309 lebih besar dari 3,18) maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel Efektivitas Kinerja Karyawan (Y).

Gambar 5.6
Diagram Uji F



5.1.4.3 Uji T (Secara Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (harga jual & kualitas produk) secara parsial terhadap variabel terikat (keputusan pembelian).

Tabel 5.10

Tabel Penolong Uji T

| No Responden | X1 | X2 | Y | X1 ² | X2 ² | Y ² | X1*Y | X2*Y | X1*X2 |
|--------------|----|----|----|-----------------|-----------------|----------------|------|------|-------|
| 1 | 34 | 34 | 43 | 1156 | 1156 | 1849 | 1462 | 1462 | 1156 |
| 2 | 35 | 36 | 43 | 1225 | 1296 | 1849 | 1505 | 1548 | 1260 |
| 3 | 35 | 34 | 45 | 1225 | 1156 | 2025 | 1575 | 1530 | 1190 |
| 4 | 33 | 34 | 40 | 1089 | 1156 | 1600 | 1320 | 1360 | 1122 |
| 5 | 30 | 34 | 42 | 900 | 1156 | 1764 | 1260 | 1428 | 1020 |
| 6 | 27 | 34 | 47 | 729 | 1156 | 2209 | 1269 | 1598 | 918 |
| 7 | 30 | 34 | 42 | 900 | 1156 | 1764 | 1260 | 1428 | 1020 |
| 8 | 34 | 35 | 43 | 1156 | 1225 | 1849 | 1462 | 1505 | 1190 |
| 9 | 28 | 34 | 42 | 784 | 1156 | 1764 | 1176 | 1428 | 952 |
| 10 | 34 | 35 | 45 | 1156 | 1225 | 2025 | 1530 | 1575 | 1190 |
| 11 | 33 | 35 | 42 | 1089 | 1225 | 1764 | 1386 | 1470 | 1155 |
| 12 | 34 | 32 | 42 | 1156 | 1024 | 1764 | 1428 | 1344 | 1088 |
| 13 | 30 | 32 | 41 | 900 | 1024 | 1681 | 1230 | 1312 | 960 |
| 14 | 33 | 32 | 41 | 1089 | 1024 | 1681 | 1353 | 1312 | 1056 |
| 15 | 32 | 30 | 42 | 1024 | 900 | 1764 | 1344 | 1260 | 960 |
| 16 | 26 | 30 | 38 | 676 | 900 | 1444 | 988 | 1140 | 780 |
| 17 | 22 | 30 | 36 | 484 | 900 | 1296 | 792 | 1080 | 660 |
| 18 | 27 | 30 | 36 | 729 | 900 | 1296 | 972 | 1080 | 810 |
| 19 | 28 | 30 | 41 | 784 | 900 | 1681 | 1148 | 1230 | 840 |
| 20 | 27 | 29 | 42 | 729 | 841 | 1764 | 1134 | 1218 | 783 |
| 21 | 31 | 30 | 41 | 961 | 900 | 1681 | 1271 | 1230 | 930 |
| 22 | 31 | 32 | 34 | 961 | 1024 | 1156 | 1054 | 1088 | 992 |
| 23 | 30 | 32 | 37 | 900 | 1024 | 1369 | 1110 | 1184 | 960 |
| 24 | 32 | 32 | 37 | 1024 | 1024 | 1369 | 1184 | 1184 | 1024 |
| 25 | 32 | 32 | 37 | 1024 | 1024 | 1369 | 1184 | 1184 | 1024 |
| 26 | 25 | 32 | 37 | 625 | 1024 | 1369 | 925 | 1184 | 800 |
| 27 | 24 | 32 | 35 | 576 | 1024 | 1225 | 840 | 1120 | 768 |
| 28 | 25 | 32 | 37 | 625 | 1024 | 1369 | 925 | 1184 | 800 |
| 29 | 26 | 32 | 37 | 676 | 1024 | 1369 | 962 | 1184 | 832 |
| 30 | 25 | 33 | 35 | 625 | 1089 | 1225 | 875 | 1155 | 825 |
| 31 | 31 | 32 | 45 | 961 | 1024 | 2025 | 1395 | 1440 | 992 |
| 32 | 31 | 32 | 44 | 961 | 1024 | 1936 | 1364 | 1408 | 992 |
| 33 | 34 | 33 | 40 | 1156 | 1089 | 1600 | 1360 | 1320 | 1122 |
| 34 | 31 | 35 | 39 | 961 | 1225 | 1521 | 1209 | 1365 | 1085 |
| 35 | 32 | 35 | 43 | 1024 | 1225 | 1849 | 1376 | 1505 | 1120 |
| 36 | 26 | 36 | 42 | 676 | 1296 | 1764 | 1092 | 1512 | 936 |
| 37 | 24 | 35 | 42 | 576 | 1225 | 1764 | 1008 | 1470 | 840 |
| 38 | 24 | 36 | 44 | 576 | 1296 | 1936 | 1056 | 1584 | 864 |
| 39 | 24 | 35 | 43 | 576 | 1225 | 1849 | 1032 | 1505 | 840 |

| | | | | | | | | | |
|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 40 | 24 | 35 | 44 | 576 | 1225 | 1936 | 1056 | 1540 | 840 |
| 41 | 30 | 35 | 43 | 900 | 1225 | 1849 | 1290 | 1505 | 1050 |
| 42 | 32 | 36 | 41 | 1024 | 1296 | 1681 | 1312 | 1476 | 1152 |
| 43 | 29 | 36 | 44 | 841 | 1296 | 1936 | 1276 | 1584 | 1044 |
| 44 | 31 | 37 | 43 | 961 | 1369 | 1849 | 1333 | 1591 | 1147 |
| 45 | 33 | 29 | 43 | 1089 | 841 | 1849 | 1419 | 1247 | 957 |
| 46 | 25 | 30 | 36 | 625 | 900 | 1296 | 900 | 1080 | 750 |
| 47 | 30 | 30 | 43 | 900 | 900 | 1849 | 1290 | 1290 | 900 |
| 48 | 26 | 32 | 44 | 676 | 1024 | 1936 | 1144 | 1408 | 832 |
| 49 | 25 | 30 | 35 | 625 | 900 | 1225 | 875 | 1050 | 750 |
| 50 | 25 | 30 | 30 | 625 | 900 | 900 | 750 | 900 | 750 |
| 51 | 31 | 29 | 31 | 961 | 841 | 961 | 961 | 899 | 899 |
| 52 | 28 | 29 | 42 | 784 | 841 | 1764 | 1176 | 1218 | 812 |
| 53 | 29 | 28 | 38 | 841 | 784 | 1444 | 1102 | 1064 | 812 |
| JUMLAH | 1548 | 1728 | 2139 | 45872 | 56628 | 87053 | 62700 | 69966 | 50551 |
| RATA-RATA | 29.20755 | 32.60377 | 40.35849 | 865.5094 | 1068.453 | 1642.509 | 1183.019 | 1320.113 | 953.7925 |

1. Perhitungan Korelasi X_1 dan X_2 ($r_{x_1x_2}$)

$$\begin{aligned}
 r_{x_1x_2} &= \frac{n\sum X_1X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}} \\
 &= \frac{53.50551 - (1548)(1728)}{\sqrt{(53.45872 - 1548^2)(53.56628 - 1728^2)}} \\
 &= 0,18
 \end{aligned}$$

2. Perhitungan Varians ($S_{X_1X_2}^2$)

$$\begin{aligned}
 S_{X_1X_2}^2 &= \frac{\sum y^2 - \{(b_1(\sum x_1y) + (b_2(\sum x_2y)\}}{n-m-1} \\
 &= \frac{727 - \{(0,255(226)\} + \{(0,71(227)\}}{53-2-1} \\
 &= \mathbf{16,6334}
 \end{aligned}$$

3. Perhitungan Standar Deviasi Regresi Ganda ($S_{X_1X_2}$)

$$\begin{aligned}
 S_{X_1X_2} &= \sqrt{S_{X_1X_2}^2} \\
 &= \sqrt{\mathbf{16,6334}} \\
 &= \mathbf{4,078}
 \end{aligned}$$

4. Menghitung Standar Error (Sb_i)

- $Sb_1 = \frac{S_{X_1X_2}}{\sqrt{(\sum X_1^2 - n \cdot \bar{X}_1^2) \cdot (1 - (r_{x_1x_2})^2)}}$
 $= \frac{4,078}{\sqrt{\{45872 - (53 \times (29,20)^2)\} \cdot (1 - (0,18)^2)}}$
 $= \mathbf{0,15}$
- $Sb_2 = \frac{S_{X_1X_2}}{\sqrt{(\sum X_2^2 - n \cdot \bar{X}_2^2) \cdot \{1 - (r_{x_1x_2})^2\}}}$
 $= \frac{4,078}{\sqrt{\{56628 - (53 \times (32,60)^2)\} \cdot (1 - (0,18)^2)}}$
 $= \mathbf{0,089}$

5. Menentukan nilai t_{hitung}

a) t_{hitung} untuk b_1

$$t_1 = \frac{b_1}{Sb_1} = \frac{0,255}{0,15} = 1,774$$

b) t_{hitung} untuk b_2

$$t_2 = \frac{b_2}{Sb_2} = \frac{0,714}{0,089} = 8,022$$

6. Menentukan nilai t_{tabel}

Untuk α sebesar 5% dan $dk = n - k - 1 = 53 - 2 - 1 = 50$,
 didapatkan nilai t tabel sebesar 1,675.

7. Hasil analisis Uji T adalah sebagai berikut :

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_a : \beta \neq 0$$

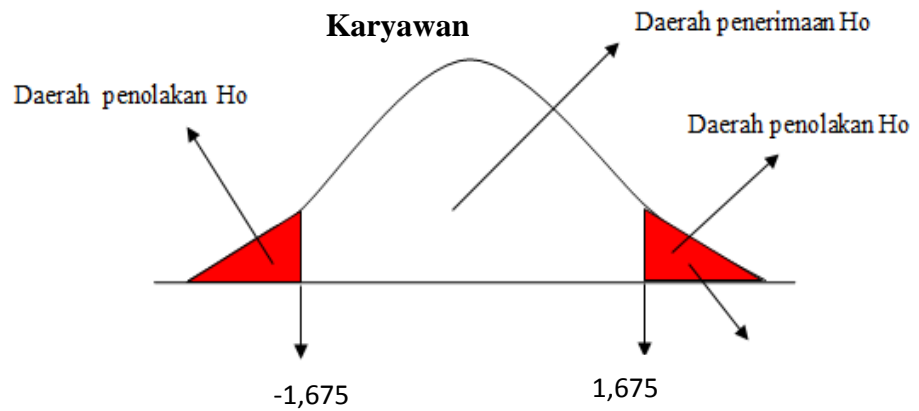
1. Nilai t_{hitung} pada variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 1,774

Karena $1,774 > 1,675$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kesimpulan : variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan.

Gambar 5.7

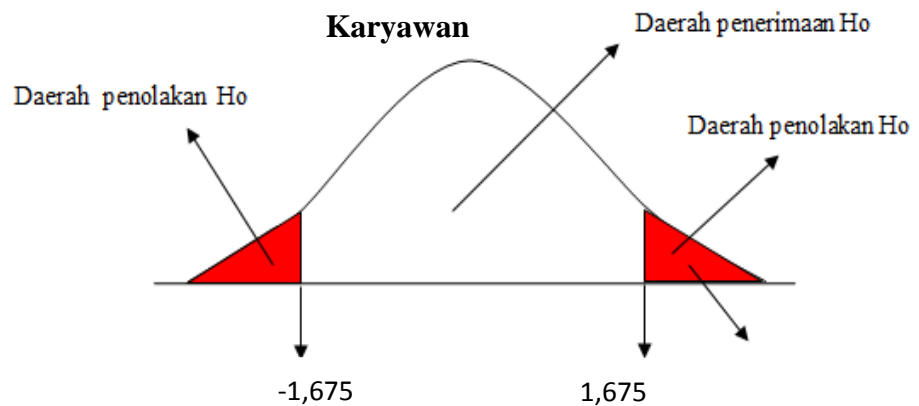
Diagram Uji t Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja



2. Nilai t_{hitung} pada variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 8,022. Karena $8,022 > 1,675$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan : variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan.

Gambar 5.8

Diagram Uji t Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kinerja



5.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesa dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini mampu menerangkan 0,7956 variabel Efektivitas Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya 20,44% dijelaskan oleh variabel variabel lain diluar model.

Dari kedua variabel yang diuji secara individual yang paling dominan dalam mempengaruhi Efektivitas Kinerja Karyawan adalah

Lingkungan Kerja (dengan koefisien 0,714) dan variabel Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang cukup signifikan (dengan koefisien 0,255). Semua variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan PT. Puncak Simole Jaya.

1. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh Signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. Dengan nilai t hitung = 1,774 lebih besar dari nilai t tabel 1,675 dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Artinya Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan, Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama yang berbunyi “Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan” adalah terbukti kebenarannya PT. Puncak Simole Jaya menerapkan Budaya Organisasi dengan menggunakan bahasa yang mencerminkan rasa hormat kepada orang lain pada semua level, pemimpin perusahaan memantau secara ketat kedatangan dan kepulangan karyawan, pemimpin memiliki tempat kerja dan hubungan yang dekat dengan karyawan non manajerial didalam unit kerjanya, pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas menangani pekerjaan yang harus dilakukan, pimpinan memberi dorongan untuk bekerja secara maksimal. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur Budaya Organisasi adalah Jarak Atasan dan Karyawan, Kepercayaan Karyawan bersifat terbuka dengan karyawan lain. Masing-masing indikator mendapat tanggapan positif dari 53 responden yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator dalam Budaya Organisasi tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. Berdasarkan alasan dan tanggapan responden yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan.

Diperoleh nilai t hitung = 8,022 lebih besar dari nilai t tabel 1,675 dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Artinya Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan hipotesis kedua yang berbunyi “Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan” adalah terbukti kebenarannya Karena PT. Puncak Simole Jaya selalu memperhatikan kenyamanan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam segi keamanan dan kenyamanan seperti masalah yang dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan, pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman, perselisihan antar rekan kerja, nyaman dengan letak meja kerja, ventilasi dan pencahayaan ditempat kerja, lebih bersemangat kerja pada ruang kerja yang tertata rapih dan bersih, tempat kerja menyediakan pelindung kerja seperti (helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, dll), peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai, pemilihan alat dan mesin sesuai dengan pekerjaan, dan semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda-tanda. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk Lingkungan Kerja adalah Fasilitas Lingkungan Kerja dan Keamanan Lingkungan Kerja. Masing-masing indikator mendapat tanggapan positif dari 53 responden yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator dalam Lingkungan Kerja tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. Berdasarkan alasan dan tanggapan responden yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

3. Berdasarkan hasil uji f dapat dilihat bahwa variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama berpengaruh Signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. Diperoleh Nilai F hitung diperoleh 97,309 lebih besar F tabel 3.18 dengan nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga yang

berbunyi “Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan” adalah terbukti kebenarannya. Koefisien determinasi yang didapatkan sebesar 79,56% Dengan kata lain, 79,56% Variabel Efektivitas Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen, Sisanya sebesar 20,44 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini menganalisa variabel-variabel yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Puncak Simole Jaya. Dari hasil penelitian yang telah diperoleh dari perhitungan pengolahan data menggunakan SPSS versi 22, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Puncak Simole Jaya, dapat dilihat bahwa hasil uji t di dapat nilai t hitung = 1,774 lebih besar dari nilai t tabel 1,675 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. sehingga Budaya organisasi yang ada di perusahaan harus dapat lebih ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat meningkat serta tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puncak Simole Jaya, diperoleh nilai t hitung = 8,022 lebih besar dari nilai t tabel 1,675 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. sehingga perusahaan perlu lebih memperhatikan lingkungan kerja yang ada, agar dapat mendukung kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi...
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Y), Dapat dilihat dari pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F didapat nilai F hitung 97,309 lebih besar F tabel 3.18 dengan nilai signifikan sebesar $(0,000 < 0,05)$, Koefisien Determinan yang didapat sebesar 0,7956, Hasil koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dalam mempengaruhi Efektivitas Kinerja Karyawan sebesar 79,56% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa hal yang ingin disampaikan pada pihak-pihak yang bersangkutan yaitu sebagai berikut:

1. Saran untuk PT. Puncak Simole Jaya

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar dari budaya organisasi dilihat dari hasil regresi, oleh karena itu kualitas lingkungan kerja perlu dipertahankan. Karena disamping itu lingkungan kerja merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau menghasilkan barang atau jasa. Agar karyawan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya perusahaan harus memperhatikan segi keamanan dan kenyamanan seperti masalah yang dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan, pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, nyaman dengan letak meja kerja, ventilasi dan pencahayaan ditempat kerja, tempat kerja menyediakan pelindung kerja seperti (helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, dll), peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai, pemilihan alat dan mesin sesuai dengan pekerjaan, dan semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda-tanda.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya agar bisa meneliti lebih lanjut dengan objek perusahaan yang berbeda, dengan mengembangkan kembali variabel dan indikator yang belum digunakan dalam penelitian ini seperti produktivitas ,motivasi ,atau evaluasi kerja dan peneliti menyarankan memilih industri yang bergerak dibidang lain yang bersedia memberikan informasi yang lebih kepada peneliti untuk riset penelitian agar mempermudah mendapatkan data yang dibutuhkan oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Awadh, Alharbi Mohammad. 2013. *Organizational Corporate Culture on Employee Performance. International Review of Management and Business Research*. Vol. 2 Issue. 1. Jakarta.
- Bernardin, Russel Ruky. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Budiyono, Amirullah Haris. 2003. *Pengantar Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Daniel R Denison, Aneil K Mishra. 1995. *Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness*. JSTOR. INFORM: Organizational Science Vol.6 No.2.
- Drucker, Peter F. 1982. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- George R. Terry & Leslie W. Rue. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. Alih Bahasa : G.A. Ticoalu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.
- Gultom, Dedek Kurniawan. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan*. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol.14 No. 2.
- Harsuko, R. 2011. *Mendongkrak motivasi dan kinerja*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Hasibuan, M.S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Syafri, 20011. *Manajemen Sumber Daya*. Orasi Ilmiah Guru Besar Tetap.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L, dan Jackson, John H. Penerjemah oleh Diana Angelica. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

- Maulana, Ir Agus. 1997. *Struktur Pengendalian Manajemen* . Edisi 6. Jakarta.
- Meyta, I. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT. TELKOM.Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mohamed, Ali Ibrahim. 2013. *The Impact of Organizational Culture on Employees Performance of Mogadishu Universities. Academic Research International*.Vol.4 No. 6.
- Mulyamah.1987,*Manajemen Perubahan*. Jakarta: Yudhistira
- Nurhasanah, Andi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda (on-line). Jurnal EKSIS*. Vol.6 No.1. Maret 2010: 1267-1266.
- Ridwan. 2007. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen* (edisi kesepuluh). Jakarta: Elangga.
- Robbins, Stephen P., 2001. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Ruky. , Ahmad. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif &RND*. Bandung: Alfabeta.
- Suharno dan Evawati. 2015.*The Effect of Organization Culture and Working Environment on Employee Performance at PT. Asuransi Jiwa*

- Sunarto. 2003. *Manajemen Karyawan*. Amus. Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Seru.
- Sunyoto, Danang. 2007. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Susetyo, Widyanto Eko. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya*. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Vol. 1 No.1.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Edisi Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia
- Wahyuni, Evi. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya)*. *Jurnal Nominal*. Vol. 4 No. 1.
- Wanjiku, Njugi Anne. 2014. *Effect of Organisation Culture on Employee Performance in Non Governmental Organizations*. *International Journal of Scientific and Research Publications*. Volume 4. Issue 11.
- Zunaidah. 2014. *Analisis Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Business Unit SPBU PT. Pura Kelana Makmur Group Batam*. Universitas Sriwijaya.

LAMPIRAN I

KUESIONER

KUESIONER

SURAT PERMOHONAN RESPONDEN

**Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i
Di Tempat**

Dengan hormat,
Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta, D4 jurusan Manajemen Bisnis Industri

Nama : Racka Aditya Octavian
NIM : 1713147

Sedang mengadakan penelitian tentang “Analisis Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Puncak Simole Jaya”. Saudara terpilih sebagai responden untuk memberikan pendapat sebagai masukan guna mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada di PT. Puncak Simole Jaya tersebut.

Dalam menjawab kuesioner yang saya berikan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Besar harapan saya, Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia untuk mengisi kuesioner. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Racka Aditya Octavian
NIM 1713147

A. DATA RESPONDEN :

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Saudara mengisi data berikut terakhir terlebih dahulu. (Jawaban yang saudara berikan akan diperlakukan secara rahasia).

Lingkari untuk jawaban pilihan saudara.

a. Jenis Kelamin

1. Laki-laki 2. Perempuan

b. Berapa lama saudara telah bekerja di PT. Puncak Simole Jaya?

1. 1-2 tahun 2. 3-4 tahun 3. > 4 tahun

c. Berapa usia anda saat ini?

1. 21-30 tahun 2. 31-40 tahun 3. > 40 tahun

d. Apa pendidikan terakhir saudara?

1. SD 2. SLTP 3. SMK/STM 4. D3 th 5. S1

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Responden di harapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pertanyaan sebelum memberikan jawaban
2. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda check (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang di mungkinkan untuk setiap pertanyaan.**
3. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternative jawaban yang mengacu pada teknik Skala Likert, yaitu:
 - Sangat Setuju (SS) = 5
 - Setuju (S) = 4
 - Netral (N) = 3
 - Tidak Setuju (TS) = 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
4. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

DAFTAR KUESIONER

Analisis Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Puncak Simole Jaya

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|---|--------------------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan | | | | | |
| 2 | Saya menyelesaikan tugas tepat waktu | | | | | |
| 3 | Saya mematuhi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan | | | | | |
| 4 | Mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan | | | | | |
| 5 | Hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan | | | | | |
| 6 | Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan | | | | | |
| 7 | Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan | | | | | |
| 8 | Saya mencari cara yang mudah untuk menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 9 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya | | | | | |
| 10 | Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja saya | | | | | |

2. KUESIONER BUDAYA ORGANISASI

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|--|--------------------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Perusahaan mewajibkan penggunaan bahasa yang mencerminkan rasa hormat kepada semua orang pada semua tingkatan jabatan diperusahaan | | | | | |
| 2 | Pemimpin saya diperusahaan memantau secara ketat kedatangan dan kepulangan karyawannya | | | | | |
| 3 | Pemimpin memiliki hubungan yang dekat dengan bawahannya didalam perusahaan | | | | | |

KUESIONER BUDAYA ORGANISASI (Lanjutan)

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 4 | Pimpinan saya memberikan intruksi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan | | | | | |
| 5 | Saya diberi motivasi oleh pimpinan perusahaan agar bekerja secara maksimal | | | | | |
| 6 | Dengan melakukan penilaian, pemimpin perusahaan menganggap para karyawannya adalah orang yang cekatan | | | | | |
| 7 | Saya diberi kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan | | | | | |
| 8 | Perusahaan membebaskan saya untuk memberikan saran atau kritik yang membangun kepada pimpinan perusahaan | | | | | |

3. KUESIONER LINGKUNGAN KERJA

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|---|--------------------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Saya menyelesaikan masalah dengan rekan kerja lain secara kekeluargaan | | | | | |
| 2 | Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman | | | | | |
| 3 | Saya pernah berselisih dengan rekan kerja saya | | | | | |
| 4 | Saya merasa nyaman dengan tempat kerja saya | | | | | |
| 5 | Saya lebih bersemangat kerja jika tempat saya bekerja tertata rapi dan bersih | | | | | |
| 6 | Tempat kerja saya menyediakan alat keamanan bekerja yang memadai | | | | | |
| 7 | Peralatan kerja dalam kondisi baik (layak pakai) | | | | | |
| 8 | Alat dan mesin yang tersedia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya | | | | | |
| 9 | Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda-tanda | | | | | |

Data Hasil Jawaban Responden

Hasil kuesioner variable Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)

| No | EKK1 | EKK2 | EKK3 | EKK4 | EKK5 | EKK6 | EKK7 | EKK8 | EKK9 | EKK10 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Hasil kuesioner variabel Efektivitas Kinerja Karyawan (Y) (Lanjutan)

| No | EKK | EKK | EKK | EKK | EKK | EKK | EKK | EKK | EKK | EKK1 |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| . | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 0 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 36 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 38 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 39 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 41 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 43 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 46 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| 49 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 53 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |

Hasil kuesioner variabel Budaya Organisasi (X1)

| | | | | | | | | |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| No. | BO1 | BO2 | BO3 | BO4 | BO5 | BO6 | BO7 | BO8 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|

| | | | | | | | | |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 10 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 11 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 12 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 13 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 16 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 17 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 |
| 19 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 20 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 22 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 26 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 27 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 28 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 29 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 30 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 31 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 32 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 33 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 34 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 |
| 36 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 |
| 37 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 38 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 42 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| No. | BO1 | BO2 | BO3 | BO4 | BO5 | BO6 | BO7 | BO8 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 |
| 44 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 |
| 45 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 46 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 47 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 48 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 49 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 |
| 50 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 51 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 |
| 53 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 |

Hasil kuesioner variabel Lingkungan Kerja (X2)

| No. | LK1 | LK2 | LK3 | LK4 | LK5 | LK6 | LK7 | LK8 | LK9 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 6 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 7 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 10 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 11 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 12 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 13 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 14 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 16 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 18 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 21 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 24 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 25 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 26 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 27 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 28 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 31 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 33 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 35 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 36 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |

Hasil kuesioner variabel Lingkungan Kerja (X2) (Lanjutan)

| No. | LK1 | LK2 | LK3 | LK4 | LK5 | LK6 | LK7 | LK8 | LK9 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 37 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 39 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 41 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 42 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 43 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 44 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 45 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 47 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| 48 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 49 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 50 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 51 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 52 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 53 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |

LAMPIRAN II

PERHITUNGAN

MENGGUNAKAN SPSS

22

a. Efektivitas Kinerja Karyawan

Correlations

| | | EKK 1 | EKK2 | EKK3 | EKK4 | EKK 5 | EKK6 | EKK7 | EKK8 | EKK 9 | EKK1 0 | EKK |
|------|------------------------|----------|--------|--------|--------|----------|--------|--------|--------|----------|-----------|--------|
| EKK1 | Pearson Correlation | 1 | .482** | .085 | .189 | .142 | .216 | .348** | .478** | .376* | .396** | .642** |
| | Sig. (1- tailed) | | .000 | .274 | .087 | .155 | .061 | .005 | .000 | .003 | .002 | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| EKK2 | Pearson Correlation | .482* | 1 | .231* | .189 | .250* | .168 | .296* | .386** | .457* | .309* | .650** |
| | Sig. (1- tailed) | .000 | | .048 | .087 | .035 | .114 | .016 | .002 | .000 | .012 | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| EKK3 | Pearson Correlation | .085 | .231* | 1 | .338** | .129 | .270* | .186 | .122 | .312* | -.110 | .425** |
| | Sig. (1- tailed) | .274 | .048 | | .007 | .180 | .025 | .091 | .191 | .011 | .216 | .001 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| EKK4 | Pearson Correlation | .189 | .189 | .338** | 1 | .007 | .352** | .202 | .495** | .413* | .146 | .575** |
| | Sig. (1- tailed) | .087 | .087 | .007 | | .480 | .005 | .073 | .000 | .001 | .149 | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| EKK5 | Pearson Correlation | .142 | .250* | .129 | .007 | 1 | .333** | .265* | .241* | .197 | .358** | .470** |
| | Sig. (1- tailed) | .155 | .035 | .180 | .480 | | .007 | .028 | .041 | .079 | .004 | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| EKK6 | Pearson Correlation | .216 | .168 | .270* | .352** | .333* | 1 | .513** | .104 | .310* | .263* | .584** |
| | Sig. (1- tailed) | .061 | .114 | .025 | .005 | .007 | | .000 | .229 | .012 | .029 | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| EKK7 | Pearson Correlation | .348** | .296* | .186 | .202 | .265* | .513** | 1 | .184 | .282* | .348** | .598** |
| | Sig. (1-tailed) | .005 | .016 | .091 | .073 | .028 | .000 | | .093 | .020 | .005 | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| EKK8 | Pearson Correlation | .478** | .386** | .122 | .495** | .241* | .104 | .184 | 1 | .413** | .341** | .649** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .002 | .191 | .000 | .041 | .229 | .093 | | .001 | .006 | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| EKK9 | Pearson Correlation | .376** | .457** | .312* | .413** | .197 | .310* | .282* | .413** | 1 | .335** | .712** |
| | Sig. (1-tailed) | .003 | .000 | .011 | .001 | .079 | .012 | .020 | .001 | | .007 | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| EKK10 | Pearson Correlation | .396** | .309* | -.110 | .146 | .358** | .263* | .348** | .341** | .335** | 1 | .580** |
| | Sig. (1-tailed) | .002 | .012 | .216 | .149 | .004 | .029 | .005 | .006 | .007 | | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| EKK | Pearson Correlation | .642** | .650** | .425** | .575** | .470** | .584** | .598** | .649** | .712** | .580** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |

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

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .793 | 10 |

b. Budaya Organisasi

Correlations

| | BO1 | BO2 | BO3 | BO4 | BO5 | BO6 | BO7 | BO8 | BO |
|-----|-----|------|------|-------|------|-------|-------|------|--------|
| BO1 | 1 | .161 | .027 | .271* | .078 | .241* | .311* | .134 | .495** |

| | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (1-tailed) | | .125 | .425 | .025 | .289 | .041 | .012 | .169 | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| BO2 | Pearson Correlation | .161 | 1 | -.107 | .138 | -.061 | .220 | .165 | .234* | .388** |
| | Sig. (1-tailed) | .125 | | .223 | .163 | .332 | .057 | .120 | .046 | .002 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| BO3 | Pearson Correlation | .027 | -.107 | 1 | .243* | .165 | -.119 | .255* | .258* | .378** |
| | Sig. (1-tailed) | .425 | .223 | | .040 | .119 | .197 | .033 | .031 | .003 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| BO4 | Pearson Correlation | .271* | .138 | .243* | 1 | .228 | .153 | .527** | .308* | .659** |
| | Sig. (1-tailed) | .025 | .163 | .040 | | .050 | .137 | .000 | .013 | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| BO5 | Pearson Correlation | .078 | -.061 | .165 | .228 | 1 | .040 | .615** | .231* | .529** |
| | Sig. (1-tailed) | .289 | .332 | .119 | .050 | | .387 | .000 | .048 | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| BO6 | Pearson Correlation | .241* | .220 | -.119 | .153 | .040 | 1 | .241* | .145 | .477** |
| | Sig. (1-tailed) | .041 | .057 | .197 | .137 | .387 | | .041 | .150 | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| BO7 | Pearson Correlation | .311* | .165 | .255* | .527** | .615** | .241* | 1 | .356** | .816** |
| | Sig. (1-tailed) | .012 | .120 | .033 | .000 | .000 | .041 | | .004 | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| BO8 | Pearson Correlation | .134 | .234* | .258* | .308* | .231* | .145 | .356** | 1 | .601** |
| | Sig. (1-tailed) | .169 | .046 | .031 | .013 | .048 | .150 | .004 | | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| BO | Pearson Correlation | .495** | .388** | .378** | .659** | .529** | .477** | .816** | .601** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .002 | .003 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |

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

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .668 | 8 |

c. Lingkungan Kerja

Correlations

| | | LK1 | LK2 | LK3 | LK4 | LK5 | LK6 | LK7 | LK8 | LK9 | LK |
|-----|---------------------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|
| LK1 | Pearson Correlation | 1 | -.045 | -.048 | .017 | .252* | .228 | .045 | .347** | .010 | .398** |
| | Sig. (1-tailed) | | .374 | .366 | .451 | .034 | .050 | .375 | .005 | .472 | .002 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| LK2 | Pearson Correlation | -.045 | 1 | .013 | .150 | .146 | .263* | -.144 | .189 | .287* | .439** |

| | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (1-tailed) | .374 | | .464 | .142 | .148 | .028 | .152 | .087 | .018 | .001 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| LK3 | Pearson Correlation | -.048 | .013 | 1 | .019 | .226 | .083 | .202 | .202 | .164 | .421** |
| | Sig. (1-tailed) | .366 | .464 | | .447 | .052 | .277 | .073 | .074 | .120 | .001 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| LK4 | Pearson Correlation | .017 | .150 | .019 | 1 | .247* | .228 | .283* | .149 | -.134 | .432** |
| | Sig. (1-tailed) | .451 | .142 | .447 | | .037 | .050 | .020 | .144 | .169 | .001 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| LK5 | Pearson Correlation | .252* | .146 | .226 | .247* | 1 | .160 | .141 | .349** | .176 | .598** |
| | Sig. (1-tailed) | .034 | .148 | .052 | .037 | | .127 | .157 | .005 | .103 | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| LK6 | Pearson Correlation | .228 | .263* | .083 | .228 | .160 | 1 | .193 | .200 | .228 | .583** |
| | Sig. (1-tailed) | .050 | .028 | .277 | .050 | .127 | | .083 | .075 | .050 | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| LK7 | Pearson Correlation | .045 | -.144 | .202 | .283* | .141 | .193 | 1 | .181 | .121 | .439** |
| | Sig. (1-tailed) | .375 | .152 | .073 | .020 | .157 | .083 | | .097 | .194 | .001 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| LK8 | Pearson Correlation | .347** | .189 | .202 | .149 | .349** | .200 | .181 | 1 | .281* | .662** |
| | Sig. (1-tailed) | .005 | .087 | .074 | .144 | .005 | .075 | .097 | | .021 | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| LK9 | Pearson Correlation | .010 | .287* | .164 | -.134 | .176 | .228 | .121 | .281* | 1 | .479** |
| | Sig. (1-tailed) | .472 | .018 | .120 | .169 | .103 | .050 | .194 | .021 | | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| LK | Pearson Correlation | .398** | .439** | .421** | .432** | .598** | .583** | .439** | .662** | .479** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | .002 | .001 | .001 | .001 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |

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

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

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .616 | 9 |

2. Korelasi

- a. Analisis Korelasi Sederhana Budaya Organisasi (X1) dengan Efektivitas Kinerja Karyawan(Y)

| | Budaya Organisasi | Efektivitas Kinerja Karyawan |
|--|-------------------|------------------------------|
| | | |

| | | | |
|------------------------------|---------------------|--------|--------|
| Budaya Organisasi | Pearson Correlation | 1 | ,696** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 53 | 53 |
| Efektivitas Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | ,696** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 53 | 53 |

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

- b. Analisis Korelasi Sederhana Lingkungan Kerja (X2) dengan Efektivitas Kinerja Karyawan(Y)

Correlations

| | | Lingkungan Kerja | Efektivitas Kinerja Karyawan |
|------------------------------|---------------------|------------------|------------------------------|
| Lingkungan Kerja | Pearson Correlation | 1 | ,827** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 53 | 53 |
| Efektivitas Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | ,827** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 53 | 53 |

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

- c. Analisis Korelasi Berganda

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | ,892 ^a | ,795 | ,788 | 1,71895 | ,797 | 97,884 | 2 | 50 | ,000 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

3. Regresi Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| | | | | | | | | | | | |
| 1 | (Constant) | 9,910 | 2,288 | | 3,765 | ,000 | | | | | |
| | Budaya Organisasi | ,352 | ,067 | ,255 | 1,774 | ,000 | ,696 | ,598 | ,336 | ,764 | 1,309 |
| | Lingkungan Kerja | ,646 | ,074 | ,714 | 8,022 | ,000 | ,827 | ,778 | ,559 | ,764 | 1,309 |

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

4. UJI F

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 578,450 | 2 | 289,225 | 97,309 | ,000 ^b |
| | Residual | 147,739 | 50 | 2,955 | | |
| | Total | 726,189 | 52 | | | |

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

5. UJI T

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-----|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| | | | | | | | | | | | |
| 1 | (Constant) | 9,910 | 2,288 | | 3,765 | ,000 | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|-------------------|------|------|------|-------|------|------|------|------|------|-------|
| Budaya Organisasi | ,352 | ,067 | ,255 | 1,774 | ,000 | ,696 | ,598 | ,336 | ,764 | 1,309 |
| Lingkungan Kerja | ,646 | ,074 | ,714 | 8,022 | ,000 | ,827 | ,778 | ,559 | ,764 | 1,309 |

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

6. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual | Standardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|
| N | | 53 | 53 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.12308279 | .98058068 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .070 | .070 |
| | Positive | .045 | .045 |
| | Negative | -.070 | -.070 |
| Test Statistic | | .070 | .070 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} | .200 ^{c,d} |

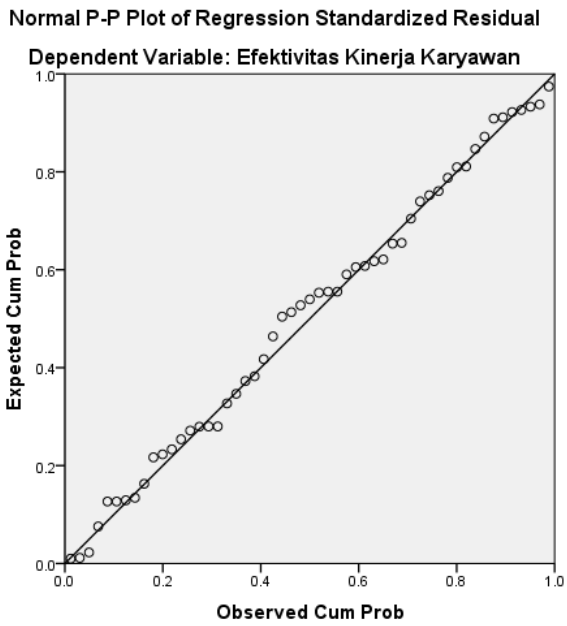
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Grafik normal probability plot



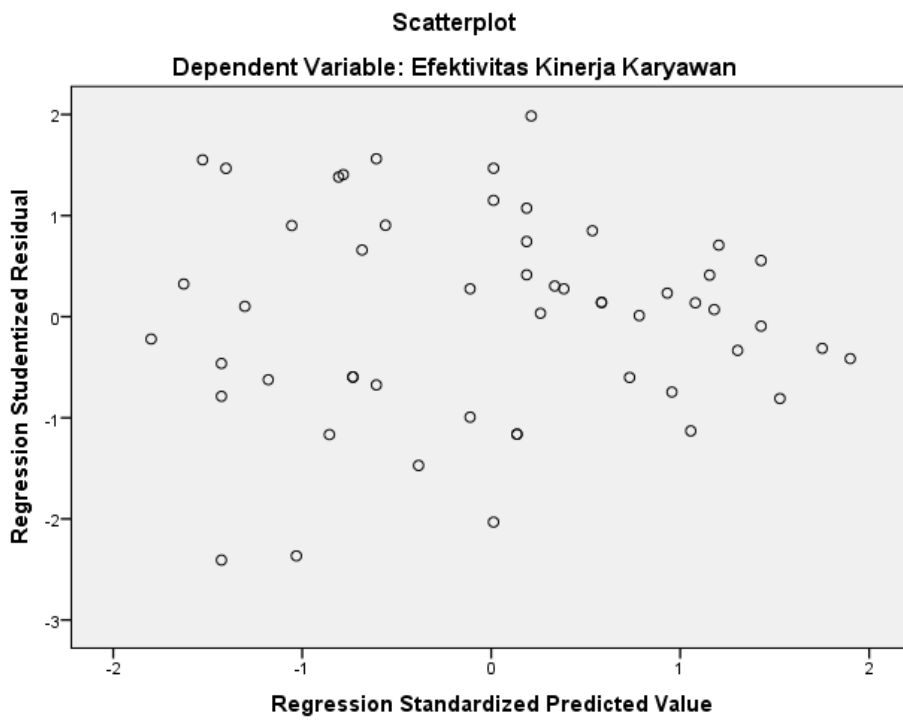
b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| | | | | | | | | | | | |
| 1 | (Constant) | 9,910 | 2,288 | | 3,765 | ,000 | | | | | |
| | Budaya Organisasi | ,352 | ,067 | ,255 | 1,774 | ,000 | ,696 | ,598 | ,336 | ,764 | 1,309 |
| | Lingkungan Kerja | ,646 | ,074 | ,714 | 8,022 | ,000 | ,827 | ,778 | ,559 | ,764 | 1,309 |

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

c. Uji Heteroskedastisitas



LAMPIRAN III

TABEL PENOLONG

1. Tabel Penolong

| No Responden | X1 | X2 | Y | X1 ² | X2 ² | Y ² | X1*Y | X2*Y | X1*X2 |
|--------------|----|----|----|-----------------|-----------------|----------------|------|------|-------|
| 1 | 34 | 34 | 43 | 1156 | 1156 | 1849 | 1462 | 1462 | 1156 |
| 2 | 35 | 36 | 43 | 1225 | 1296 | 1849 | 1505 | 1548 | 1260 |
| 3 | 35 | 34 | 45 | 1225 | 1156 | 2025 | 1575 | 1530 | 1190 |
| 4 | 33 | 34 | 40 | 1089 | 1156 | 1600 | 1320 | 1360 | 1122 |
| 5 | 30 | 34 | 42 | 900 | 1156 | 1764 | 1260 | 1428 | 1020 |
| 6 | 27 | 34 | 47 | 729 | 1156 | 2209 | 1269 | 1598 | 918 |
| 7 | 30 | 34 | 42 | 900 | 1156 | 1764 | 1260 | 1428 | 1020 |
| 8 | 34 | 35 | 43 | 1156 | 1225 | 1849 | 1462 | 1505 | 1190 |
| 9 | 28 | 34 | 42 | 784 | 1156 | 1764 | 1176 | 1428 | 952 |
| 10 | 34 | 35 | 45 | 1156 | 1225 | 2025 | 1530 | 1575 | 1190 |
| 11 | 33 | 35 | 42 | 1089 | 1225 | 1764 | 1386 | 1470 | 1155 |
| 12 | 34 | 32 | 42 | 1156 | 1024 | 1764 | 1428 | 1344 | 1088 |
| 13 | 30 | 32 | 41 | 900 | 1024 | 1681 | 1230 | 1312 | 960 |
| 14 | 33 | 32 | 41 | 1089 | 1024 | 1681 | 1353 | 1312 | 1056 |
| 15 | 32 | 30 | 42 | 1024 | 900 | 1764 | 1344 | 1260 | 960 |
| 16 | 26 | 30 | 38 | 676 | 900 | 1444 | 988 | 1140 | 780 |
| 17 | 22 | 30 | 36 | 484 | 900 | 1296 | 792 | 1080 | 660 |
| 18 | 27 | 30 | 36 | 729 | 900 | 1296 | 972 | 1080 | 810 |
| 19 | 28 | 30 | 41 | 784 | 900 | 1681 | 1148 | 1230 | 840 |
| 20 | 27 | 29 | 42 | 729 | 841 | 1764 | 1134 | 1218 | 783 |
| 21 | 31 | 30 | 41 | 961 | 900 | 1681 | 1271 | 1230 | 930 |
| 22 | 31 | 32 | 34 | 961 | 1024 | 1156 | 1054 | 1088 | 992 |
| 23 | 30 | 32 | 37 | 900 | 1024 | 1369 | 1110 | 1184 | 960 |
| 24 | 32 | 32 | 37 | 1024 | 1024 | 1369 | 1184 | 1184 | 1024 |
| 25 | 32 | 32 | 37 | 1024 | 1024 | 1369 | 1184 | 1184 | 1024 |
| 26 | 25 | 32 | 37 | 625 | 1024 | 1369 | 925 | 1184 | 800 |
| 27 | 24 | 32 | 35 | 576 | 1024 | 1225 | 840 | 1120 | 768 |
| 28 | 25 | 32 | 37 | 625 | 1024 | 1369 | 925 | 1184 | 800 |
| 29 | 26 | 32 | 37 | 676 | 1024 | 1369 | 962 | 1184 | 832 |

| | | | | | | | | | |
|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 30 | 25 | 33 | 35 | 625 | 1089 | 1225 | 875 | 1155 | 825 |
| 31 | 31 | 32 | 45 | 961 | 1024 | 2025 | 1395 | 1440 | 992 |
| 32 | 31 | 32 | 44 | 961 | 1024 | 1936 | 1364 | 1408 | 992 |
| 33 | 34 | 33 | 40 | 1156 | 1089 | 1600 | 1360 | 1320 | 1122 |
| 34 | 31 | 35 | 39 | 961 | 1225 | 1521 | 1209 | 1365 | 1085 |
| 35 | 32 | 35 | 43 | 1024 | 1225 | 1849 | 1376 | 1505 | 1120 |
| 36 | 26 | 36 | 42 | 676 | 1296 | 1764 | 1092 | 1512 | 936 |
| 37 | 24 | 35 | 42 | 576 | 1225 | 1764 | 1008 | 1470 | 840 |
| 38 | 24 | 36 | 44 | 576 | 1296 | 1936 | 1056 | 1584 | 864 |
| 39 | 24 | 35 | 43 | 576 | 1225 | 1849 | 1032 | 1505 | 840 |
| 40 | 24 | 35 | 44 | 576 | 1225 | 1936 | 1056 | 1540 | 840 |
| 41 | 30 | 35 | 43 | 900 | 1225 | 1849 | 1290 | 1505 | 1050 |
| 42 | 32 | 36 | 41 | 1024 | 1296 | 1681 | 1312 | 1476 | 1152 |
| 43 | 29 | 36 | 44 | 841 | 1296 | 1936 | 1276 | 1584 | 1044 |
| 44 | 31 | 37 | 43 | 961 | 1369 | 1849 | 1333 | 1591 | 1147 |
| 45 | 33 | 29 | 43 | 1089 | 841 | 1849 | 1419 | 1247 | 957 |
| 46 | 25 | 30 | 36 | 625 | 900 | 1296 | 900 | 1080 | 750 |
| 47 | 30 | 30 | 43 | 900 | 900 | 1849 | 1290 | 1290 | 900 |
| 48 | 26 | 32 | 44 | 676 | 1024 | 1936 | 1144 | 1408 | 832 |
| 49 | 25 | 30 | 35 | 625 | 900 | 1225 | 875 | 1050 | 750 |
| 50 | 25 | 30 | 30 | 625 | 900 | 900 | 750 | 900 | 750 |
| 51 | 31 | 29 | 31 | 961 | 841 | 961 | 961 | 899 | 899 |
| 52 | 28 | 29 | 42 | 784 | 841 | 1764 | 1176 | 1218 | 812 |
| 53 | 29 | 28 | 38 | 841 | 784 | 1444 | 1102 | 1064 | 812 |
| JUMLAH | 1548 | 1728 | 2139 | 45872 | 56628 | 87053 | 62700 | 69966 | 50551 |
| RATA-RATA | 29.20755 | 32.60377 | 40.35849 | 865.5094 | 1068.453 | 1642.509 | 1183.019 | 1320.113 | 953.7925 |

