

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Berdirinya dan Perkembangan P.O. Sumber Rejeki

P.O. Sumber Rejeki adalah salah satu perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang transportasi darat. Usaha yang dirintis oleh Bapak Boiman berdiri pada tahun 1982, dan berlokasi di jalan Jalur Lintas Selatan Kilometer 7, RT. 02 / RW. 07 Dusun Waru Desa Karanganyar Kecamatan Kebonagung Kabupaten Pacitan. Pada mulanya Sumber Rejeki hanya melayani jasa angkutan dalam pedesaan yang terdiri dari 3 buah kendaraan yaitu Pick-up Mitsubishi untuk angkutan pedesaan dengan jurusan Pacitan – Kebonagung – Sidomulyo. Pada Tahun 1985 Bapak Boiman mengembangkan usahanya lebih besar lagi dengan menambah 1 kendaraan truk untuk jasa angkutan barang berupa pasir, batu, bahkan kayu tebang. Dari usaha bisnis angkutannya itu Pak Boiman memperoleh penghasilan yang lebih dari cukup yang pada akhirnya memperluas usahanya hingga menambah kendaraannya dengan membeli 3 buah minibus dan membuka jurusan baru tahun 1990 yaitu angkutan kota dalam kecamatan dengan jurusan Pacitan – Tulakan – Lorok.

Ternyata kerja keras Pak Boiman membuahkan hasil yang memuaskan. Usahanya semakin berkembang pesat dan kinerjanya semakin meningkat karena pada saat itu aktivitas masyarakat sangat padat dan membutuhkan adanya jasa

transportasi umum. Keinginan akan terpenuhinya kebutuhan masyarakat yang sangat memerlukan transportasi yang siap sedia saat dibutuhkan semakin memotivasi Pak Boiman untuk bekerja keras dalam meningkatkan usahanya. Tahun 1993 Pak Boiman menambahkan kendaraannya yaitu 5 buah L300 Colt Diesel untuk melayani jasa angkutan travel atau jasa angkutan pemesanan dalam kota maupun luar kota.

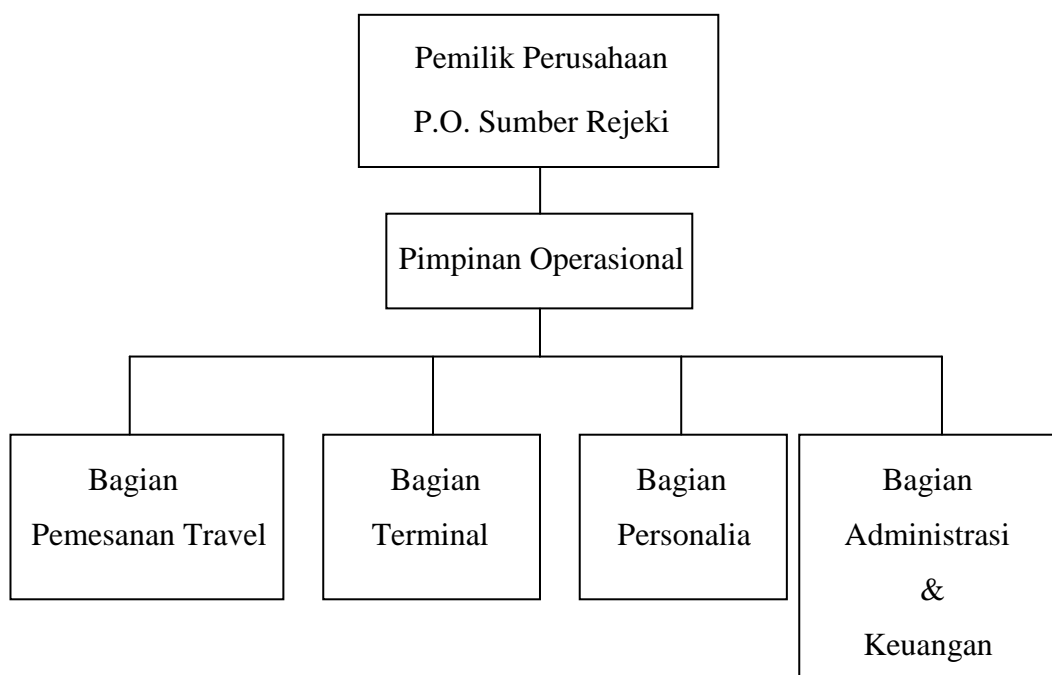
Kemampuan dalam berbisnis memang sudah tertanam dalam diri Pak Boiman. Beliau memang seorang wirausahawan berdedikasi tinggi dan selalu berupaya agar usahanya semakin meningkat. Meskipun dalam kemelut usaha transportasi yang dijalaninya saat itu, beliau tidak berhenti sampai disitu. Tahun 1995 memperluas usahanya dengan membangun sebuah toko kelontong sederhana dengan harapan dapat membantu memenuhi kebutuhan masyarakat sekitar khususnya konsumsi pangan sehari-hari.

Perkembangan jasa transportasi P.O Sumber Rejeki semakin meningkat, ini terlihat pada tahun 2000 dengan jumlah kendaraan yang beroperasi sebanyak 7 mobil Pick-up dengan jurusan Pacitan – Kebonagung – Sidomulyo, 3 unit kendaraan Truck, 12 unit mini bus dengan jurusan Pacitan – Tulakan – Lorok, dan untuk travel tersedia 5 mobil L300 Colt Diesel dan 2 buah mobil model Elf.

Dalam perkembangannya sampai dengan saat sekarang perusahaan selalu mengalami penambahan kesempurnaan dalam hal sarana dan prasarana pada setiap unit kendaraan dengan tingkat operasi dan penggunaan teknologi pada kendaraan, sehingga sampai saat sekarang P.O. Sumber Rejeki merupakan perusahaan jasa transportasi yang di percaya oleh konsumennya.

4.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

4.1.2.1. Struktur Organisasi



Gambar 4.1
Struktur Organisasi P.O. Sumber Rejeki
Sumber: Data Perusahaan, 2013

Dari gambar struktur organisasi P.O. Sumber Rejeki di atas, dapat dijelaskan disini mengenai wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian antara lain:

1. Pemilik perusahaan P.O. Sumber Rejeki

Merupakan pemilik perusahaan dan yang mengelola perusahaan P.O. Sumber Rejeki. Dalam hal ini pemilik bertanggung jawab penuh atas hidup matinya perusahaan tersebut. Pemilik Perusahaan mempunyai wewenang untuk

mengawasi, memeriksa, menyelesaikan permasalahan, dan memutuskan kebijaksanaan yang berhubungan dengan kemajuan P.O. Sumber Rejeki.

2. Pimpinan Operasi

Seorang pimpinan operasi disini mempunyai tugas mengatur jalannya pelaksanaan operasional dari masing-masing bagian, memastikan kondisi kendaraan yang sehat, dan siap berangkat, juga menyampaikan permasalahan atau keluhan yang timbul dari karyawan kepada pemilik perusahaan. Seorang pimpinan operasi disini adalah sebagai atasan dari semua kepala bagian bagian dan pimpinan operasi bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan.

3. Bagian Pemesanan Travel

Memiliki tugas terhadap pemesanan jasa travel dalam kota, luar kota, maupun luar propinsi dalam lingkup Jawa – Bali. Bagian pemesanan ini nanti yang mengurus segala perlengkapan surat – menyurat atau perijinan untuk jasa travel itu sendiri yang kemudian di pertanggung jawabkan kepada bagian pimpinan operasi.

4. Bagian Terminal

Pada bagian terminal memiliki tugas untuk pengawasan terhadap kinerja dari pada kendaraan yang beroperasi pada hari itu, memastikan kapasitas penumpang yang tidak berlebihan, pemberangkatan, dan pembekalan yang kemudian dipertanggung jawabkan kepada pimpinan operasi.

5. Bagian Personalia

Bagian personalia disini mempunyai kewajiban untuk mencatat absensi karyawan, mengurus keluar masuknya karyawan, juga mengurus pemberian gaji

bulanan karyawan, tunjangan hari raya, ataupun pemberian bonus untuk karyawan yang kinerjanya meningkat baik.

6. Bagian Administrasi dan Keuangan

Bagian administrasi adalah mengurus segala administrasi dan inventaris kantor sedangkan bagian keuangan adalah mengatur atau mengelola sirkulasi keuangan perusahaan yang nantinya akan dipertanggung jawabkan kepada pimpinan perusahaan.

4.1.2.2. Kuantitas dan Kualitas Sumber Daya Manusia

Untuk menciptakan kinerja yang baik dan membuahkan prestasi kerja, P.O Sumber Rejeki membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas atau yang mempunyai kemampuan dan keahlian khususnya mengemudi. Pada saat ini jumlah karyawan yang ada di P.O. Sumber Rejeki sebanyak 50 orang karyawan terdiri dari 42 orang karyawan laki-laki dan 8 orang karyawan perempuan.

Tabel 4.1

Daftar nama karyawan P.O Sumber Rejeki Pacitan Tahun 2013 – 2014

No	Nama	L / P	Umur	Pendidikan	Masa Kerja	Jabatan
1	Pipit Handoko	L	33	S1	6 th	Pimpinan Operasi
2	Rudi Kusbiantoro	L	30	S1	5 th	Kepala Bagian Pemesanan
3	Melina Wulansari	P	25	SMA	2 th	Bagian Pemesanan
4	Agus Harianto	L	32	D3	4 th	Kepala Bagian Personalia
5	Rina Setyani	P	27	SMK	3 th	Bagian Personalia
6	Lilik Kurniati	P	33	S1	6 th	Kabag. Admin & Keuangan

7	Dewi Nawangsari	P	24	D3	2 th	Bagian Administrasi
8	Diah Rosita	P	25	S1	2 th	Bagian Keuangan
9	Sunarsih	P	35	SMP	6 th	Karyawan Toko
10	Katmini	P	37	SMP	8 th	Karyawan Toko
11	Dian Pratiwi	P	32	SMA	3 th	Karyawan Toko
12	Suprianto	L	33	SMK	6 th	Mekanik
13	Bagus Utomo	L	31	SMK	3 th	Mekanik
14	Eko Prabowo	L	27	SMK	2 th	Mekanik
15	Sigit Hariadi	L	40	SMP	7 th	Satpam
16	Suprpto	L	41	SMP	6 th	Penjaga malam
17	Edi Hariyono	L	24	SMA	1 th	Cleaning
18	Mais Sefriono	L	25	SMA	1 th	Cleaning
19	Toni Syahputra	L	26	SMP	2 th	Cleaning
20	Hadi Susilo	L	29	SMP	2 th	Cleaning
21	Miswandi	L	42	SD	14 th	Bagian Terminal
22	Hartanto	L	30	SMA	6 th	Bagian Terminal
23	Eko Nugroho	L	29	SMP	2 th	Sopir
24	Widodo	L	40	SMP	11 th	Sopir
25	Wiwit Nurcahyo	L	28	SMA	2 th	Sopir
26	Purwoko	L	32	SMP	4 th	Sopir
27	Puguh Susilo	L	28	SMA	3 th	Sopir
28	Winarto	L	45	SMP	11 th	Sopir
29	Roni Efendi	L	27	SMA	2 th	Sopir
30	Gading Priatama	L	27	SMA	3 th	Sopir
31	Sholikin	L	40	SMP	11 th	Sopir
32	Gunawan	L	31	SMA	4 th	Sopir
33	Agung Cahyadi	L	28	SMA	2 th	Sopir
34	Wawan Sutrisno	L	33	SMK	6 th	Sopir
35	Iskandar	L	26	SMA	1 th	Sopir
36	Sudarmadji	L	37	SMP	6 th	Sopir
37	Miswanto	L	43	SD	9 th	Sopir
38	Ahmad Wiguna	L	29	SMP	2 th	Sopir
39	Aldi Tagur	L	28	SMA	1 th	Sopir
40	Nurohman	L	35	SMP	10 th	Sopir
41	Adi Purnomo	L	27	SMA	3 th	Sopir
42	Alpin Fikri	L	27	SMA	1 th	Sopir
43	Slamet Ariadin	L	34	SMP	6 th	Sopir
44	Samudji	L	43	SD	14 th	Sopir
45	Purbo Widodo	L	28	SMA	1 th	Sopir
46	Endro Wicaksono	L	28	SMA	2 th	Sopir
47	Dika Rahmadi	L	26	SMK	2 th	Sopir
48	Sumaryono	L	34	SMP	10 th	Sopir
49	Dodik Endriyana	L	29	SMK	3 th	Sopir
50	Suparman	L	49	SD	15 th	Sopir

4.1.2.3. Jam Kerja

Jam kerja untuk karyawan P.O Sumber Rejeki berbeda-beda tergantung dari masing-masing bagian. Jam kerja tersebut antara lain:

1. Untuk karyawan bagian pemesanan, bagian administrasi, dan keuangan setiap hari Senin – Kamis mulai pukul 08.00 – 16.00, sedangkan hari Jum'at mulai pukul 08.00 – 16.00 (jam 11.00 – 13.00 sholat Jum'at), hari Sabtu mulai pukul 08.00 – 16.00, dan hari Minggu libur.
2. Untuk karyawan bagian terminal, bagian personalia dan pimpinan operasional setiap hari masuk dalam 2 sift yaitu sift pagi untuk hari Senin – Minggu mulai pukul 07.00 – 11.00, dan sift siang mulai pukul 13.00 – 17.00. Pada karyawan bagian ini, diwajibkan ada atau siaga setiap hari, dan untuk pembagian liburnya dilakukan secara bergantian dengan sesama anggota bagian yang kesemuanya mendapat 4 kali libur dalam sebulan.
3. Untuk karyawan sopir, karyawan toko, mekanik, satpam dan cleaning masuk setiap hari dengan kata lain hari Senin – Minggu dengan jam kerja mulai pukul 07.00 – 16.00.
4. Untuk petugas jaga malam kewajibannya adalah menjaga keamanan perusahaan pada saat malam hari, karena untuk menghindari dari hal-hal yang tidak diinginkan seperti misalnya pencurian dan lain sebagainya. Jam kerjanya mulai pukul 09.00 – 05.00.

4.1.2.4. Sistem Penggajian

Sistem penggajian yang berlaku di perusahaan saat ini yaitu secara bulanan sesuai dengan bagian kerja masing-masing karyawan. Besarnya gaji atau upah yang diterima oleh para karyawan disesuaikan dengan jenjang kedudukan yang ada di perusahaan. Pada hari besar tertentu pihak perusahaan selalu memberi tunjangan kepada semua karyawan yang berupa Tunjangan Hari Raya (THR) dalam jumlah tertentu. Komposisi gaji atau upah yang diterima karyawan terdiri dari gaji pokok, tunjangan jabatan dan uang service (meliputi uang bonus dan lembur).

Perusahaan memberikan hari libur kepada semua karyawan sebanyak 4x dalam satu bulan jika karyawan tidak mempergunakan hari libur tersebut (lembur) maka perusahaan akan memberikan bonus yang berupa uang dalam jumlah tertentu. Para sopir juga akan mendapat bonus uang dalam jumlah tertentu jika ia mampu membawa penumpang dalam keadaan penuh kebijakan perusahaan dalam hal ini sangat membantu dan mendorong karyawan untuk lebih giat bekerja sehingga tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan baik.

4.1.2.5. Budaya dalam perusahaan

Penerapan budaya dalam perusahaan P.O. Sumber Rejeki masih sangat rendah. Budaya Artifak seperti halnya untuk penenaan seragam dan atribut sesuai dengan ketentuan, masih banyak karyawan yang melanggar peraturan tersebut dan lebih memilih menggunakan baju bebas. Pada budaya Value seperti halnya kedisiplinan dalam mengisi daftar hadir setiap masuk dan pulang kerja,

masih banyak karyawan yang lupa dalam mengisi daftar hadir. Pada penerapan budaya Asumsi Dasar seperti halnya motivasi yang diberikan, kepercayaan terhadap karyawan dan keyakinan dalam menjalankan tugas pekerjaan sudah terlaksana dengan baik.

Uraian diatas menjelaskan bahwa penerapan budaya organisasi dalam perusahaan P.O. Sumber rejeki masih tergolong rendah, sedangkan budaya sangat penting peranannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif. Oleh karena itu perlu adanya penerapan budaya yang lebih baik lagi guna menciptakan perusahaan yang efektif yang diharapkan bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan.

4.1.2.6. Prestasi kerja dalam perusahaan

Perusahaan selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen dan berusaha mendengarkan keluhan dari konsumen dengan memberikan pelayanan yang baik, maka konsumen akan merasa puas dan tertarik untuk menggunakan lagi produk jasa perusahaan selain akan kembali menggunakan jasa tersebut, konsumen juga akan membantu perusahaan dalam melakukan kegiatan promosi. Jika konsumen merasa puas dengan pelayanan yang di berikan perusahaan, maka konsumen akan memberitahukan hal tersebut kepada orang lain agar menggunakan jasa perusahaan (sitem Getok Tular) secara tidak langsung, dengan memberikan layanan yang baik perusahaan telah berupaya meningkatkan kemajuan perusahaan.

Sejauh ini prestasi kerja yang dihasilkan karyawan antara lain adalah pencapaian target perusahaan dalam pendapatan sehari-hari. Pendapatan karyawan diatas rata-rata merupakan prestasi kerja untuk perusahaan. Selain itu karyawan juga melaksanakan tugas pekerjaannya penuh kehati-hatian dan rasa tanggungjawab. Hanya saja untuk kedisiplinan karyawan, ketelitian dalam bekerja, ketepatan waktu kerja, masih perlu untuk ditingkatkan lagi.

4.2. Uji Instrumen

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat ukur untuk mengukur apa yang akan di ukur. Uji validitas dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS Versi 16.0 yang bertujuan untuk mengetahui bahwa setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ dari pada r table dengan $dk = n-2$.

4.2.1.1. Uji Validitas Artifak

Pengujian validitas artifak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Uji validitas artifak

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Seragam ($x_{1.1}$)	0,785	0,288	valid
2.	Norma ($x_{1.2}$)	0,518	0,288	valid
3.	Atribut ($x_{1.3}$)	0,777	0,288	valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor dari setiap variable menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r table, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variable artifak dinyatakan valid.

4.2.1.2. Uji Validitas Value (Nilai)

Pengujian validitas value dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Uji validitas value

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Disiplin	0,847	0,288	valid
2.	Tanggungjawab	0,732	0,288	valid
3.	Kreatifitas	0,731	0,288	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor dari setiap variable menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan

bahwa r hitung $>$ r table, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variable value dinyatakan valid.

4.2.1.3. Uji Validitas Asumsi Dasar

Pengujian validitas asumsi dasar dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.4
Uji validitas asumsi dasar

No	Item	r hitung	r tabel	keterangan
1.	Motivasi	0,833	0,288	valid
2.	Kepercayaan	0,656	0,288	valid
3.	Keyakinan	0,715	0,288	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor dari setiap variable menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r table, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variable asumsi dasar dinyatakan valid.

4.2.1.4. Uji Validitas Prestasi Kerja

Pengujian validitas prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Uji validitas prestasi kerja

No	Item	r hitung	r tabel	keterangan
1.	Pencapaian target	0,477	0,288	valid
2.	Keberhasilan	0,390	0,288	valid
3.	Menyelesaikan masalah	0,347	0,288	valid
4.	Ketelitian	0,340	0,288	valid
5.	Ketepatan	0,372	0,288	valid
6.	Penampilan	0,295	0,288	valid
7.	Kemampuan	0,518	0,288	valid
8.	Kehati-hatian	0,575	0,288	valid
9.	Kedisiplinan	0,317	0,288	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor dari setiap variable menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r table, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variable prestasi kerja dinyatakan valid.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dimaksudkan untuk mengetahui kehandalan ditunjukkan dengan reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas ini menggunakan rumus Alpha, untuk melihat reliabel atau tidak maka dilakukan dengan melihat koefisien reabilitas (*Coefficient of reliability*). Nilai koefisien berkisar antara 0 sampai dengan 1. Nilai koefisien semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa semakin reliabel yang menunjukkan sejauh mana alat dapat dipercaya, untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliabilitas ukuran yang dipakai yaitu bilamana Cronbach's Alpha diatas 0,6 (Arikunto, 2002). Adapun hasil pengujian reliabilitas data hasil penelitian adalah sebagai berikut sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Uji reliabilitas

No	Variabel	α hit	α tabel	keterangan
1.	Artifak	0,765	0,600	reliabel
2.	Value	0,810	0,600	reliabel
3.	Asumsi Dasar	0,794	0,600	reliabel
4.	Prestasi Kerja	0,646	0,600	reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program bantuan SPSS versi 16.0 terhadap semua variabel seperti yang terdapat pada tabel menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel yang digunakan, dalam variabel artifak, value, asumsi dasar, dan prestasi kerja karyawan lebih besar dari nilai tabel sebesar 0,6 atau berada diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan untuk mendapatkan nilai masing-masing variabel x_1 , x_2 , x_3 dan Y dapat dinyatakan reliabel atau andal.

4.3. Analisis Karakteristik Responden

Responden dari penelitian ini adalah seluruh karyawan P.O. Sumber Rejeki Pacitan yang berjumlah 50 orang karyawan yang terdiri dari 1 orang sebagai pimpinan operasional perusahaan atau sebagai tangan kanan pemilik perusahaan, 2 orang bagian pemesanan, 2 orang bagian personalia, 3 orang bagian administrasi dan keuangan, 2 orang bagian termianal, 3 orang bagian mekanik, 1

orang satpam keamanan, 4 orang bagian cleaning, 1 orang penjaga malam, 3 orang karyawan toko, dan sisanya 28 orang sopir.

4.3.1. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri atas 2 kelompok, yaitu laki-laki dan perempuan. Hasil analisis data berdasarkan unsur responden dapat ditunjukkan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	42	84%
Perempuan	8	16%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2013

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa responden dilihat dari kategori jenis kelamin mempunyai hasil untuk jumlah responden laki-laki adalah sebanyak 42 orang dengan persentase 84% sedangkan perempuan sebanyak 8 orang dengan persentase 16%. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa responden yang terbanyak adalah laki-laki.

4.3.2. Umur Responden

Umur dapat menunjukkan atau menggambarkan kematangan maupun kedewasaan seseorang dalam bertindak dan berfikir untuk melakukan yang terbaik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi orang lain. Berdasarkan umur

responden, terdiri atas 3 kelompok, yaitu umur 20 - 30 tahun, 31- 41tahun, dan umur 42 - 52 tahun. Hasil analisis data berdasarkan umur responden dapat ditunjukkan pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
20 - 29	24	48%
30 - 39	17	34%
40 - 49	9	18%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2013

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa responden mayoritas berumur 20 - 30 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau 48%, sedangkan yang berumur 31 - 41 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 34% dan yang terakhir berumur 42 - 52 tahun adalah 9 orang atau 18%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan PO. Sumber Rejeki berusia muda dan termasuk tenaga kerja yang produktif sehingga masih sangat memungkinkan untuk ditingkatkan prestasi kerjanya.

4.3.3. Masa Kerja

Masa kerja seorang karyawan mencerminkan pengalaman yang diperoleh selama karyawan tersebut bekerja. Semakin lama karyawan tersebut bekerja pada sebuah instansi atau perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki pengalaman akan

lebih menguntungkan pihak perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang belum banyak pengalaman karena karyawan tersebut belum lama bekerja pada perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan masa kerja responden, terdiri atas 4 kelompok, yaitu 1 – 8 tahun, > 8 – 15 tahun, > 15 – 22 tahun dan > 22 tahun. Data karakteristik responden berdasarkan masa kerja ditunjukkan pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.9
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1 - 5 tahun	30	60%
> 5 - 9 tahun	12	24%
> 9 - 13 tahun	5	10%
> 13 tahun	3	6%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2013

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa masa kerja karyawan PO. Sumber Rejeki mayoritas adalah 1 – 8 tahun yaitu sebesar 60% atau sebanyak 30 orang. Sedangkan distribusi masa kerja yang lain adalah yang bekerja > 8 – 15 tahun sebesar 24% atau sebanyak 12 orang, > 15 – 22 tahun sebesar 10% atau sebanyak 5 orang dan yang mempunyai masa kerja > 22 tahun adalah 6% atau sejumlah 3 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PO. Sumber Rejeki belum mempunyai pengalaman kerja yang cukup lama sehingga dalam melaksanakan pekerjaan perlu adanya pendampingan dari para seniornya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan semaksimal mungkin.

4.3.4. Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan seseorang mencerminkan pola berpikir yang rasional dan pola tingkah laku yang lebih mantap. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka pengetahuan orang tersebut juga akan semakin luas, sehingga dalam menyelesaikan masalah cenderung akan lebih mudah dan cepat.

Berdasarkan pendidikan terakhir responden, terdiri atas 4 kelompok, yaitu kelompok SD, SMP, SMA, dan Sarjana. Adapun data Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.10
Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	4	8%
SMP	16	32%
SMA	24	48%
SARJANA	6	12%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas menerangkan bahwa responden yang berpendidikan SD sejumlah 4 orang atau sebesar 8%, yang berpendidikan SMP sejumlah 16 orang atau sebesar 32%, yang berpendidikan SMA sejumlah 24 orang atau sebesar 48%, dan yang berpendidikan sarjana sejumlah 6 orang atau sebesar 12%. Dari data di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PO. Sumber Rejeki mayoritas lulusan SMA. Hal ini menunjukkan bahwa PO. Sumber Rejeki dalam menerima karyawan tidak mengutamakan pendidikan yang tinggi.

Karyawan minimal mempunyai ketrampilan atau keahlian khususnya mengemudi sehingga sangat membantu

4.3.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status perkawinan disini adalah keterangan mengenai karyawan sudah menikah atau belum. Karyawan yang sudah menikah pada umumnya lebih giat bekerja dan lebih semangat karena dia dituntut untuk dapat mencukupi kebutuhan rumah tangganya, menghidupi anak dan istri, sedangkan karyawan yang belum menikah pada biasanya bekerja untuk mencari pengalaman, mencari kesenangan, mencukupi kebutuhannya atau bahkan keluarganya. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status perkawinan	Jumlah	Persentase
1.	Menikah	42	84%
2.	Belum menikah	8	16%
Jumlah keseluruhan		50	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

4.4. Tanggapan Responden

4.4.1. Tanggapan Responden Mengenai Variabel X (Budaya)

Analisis deskriptif merupakan suatu metode untuk menganalisa atau keterangan yang tidak berwujud angka. Pada analisis ini digunakan untuk mengukur karakteristik-karakteristik tiap responden berdasarkan variabel-variabel

Artifak, Nilai, dan Asumsi Dasar sebagai variabel bebas terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebagai variabel terikat.

4.4.1.1. Tanggapan Responden Mengenai Artifak (X_1)

Dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner diperoleh tanggapan responden mengenai artifak yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Artifak

No.	Uraian Pertanyaan	Tanggapan Responden					Jml Nilai	Nilai Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS		
1.	Anda sudah mengenakan seragam sesuai dengan ketentuan anda bekerja.	9	40	1	-	-	208	4,16
(x _{1.1})								
Persentase		18%	8%	2%	-	-	100%	
2.	Anda selalu meminta ijin pada atasan apabila ada kegiatan diluar kantor sesuai dengan peraturan ditempat anda bekerja.	12	38	-	-	-	212	4,24
(x _{1.2})								
Persentase		24%	76%	-	-	-	100%	
3.	Anda menggunakan atribut sesuai dengan jam bekerja sesuai dengan ketentuan.	4	34	9	3	-	189	3,78
(x _{1.3})								
Persentase		8%	68%	18%	6%	-	100%	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Adapun dari penyebaran kuesioner yang dilakukan dapat ditemukan hasil untuk variabel Artifak sebagai variabel (X_1) sebagai berikut:

- a. Dari hasil penelitian responden terhadap pengenalan seragam sesuai dengan ketentuan bekerja diperoleh hasil 2% responden memilih netral, 80% responden memilih setuju, dan 18% responden memilih sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,16.
- b. Dari hasil penelitian responden terhadap norma-norma yang berlaku dilingkungan kerja diperoleh hasil 76% responden memilih setuju, dan 24% responden memilih sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,24.
- c. Dari hasil penelitian responden terhadap penggunaan atribut sesuai dengan ketentuan jam bekerja diperoleh hasil 6% responden memilih tidak setuju, 18% responden memilih netral, 68% responden memilih setuju, dan 8% responden memilih sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,78. Dari hasil jawaban responden terhadap variabel artifak diatas variabel ($X_{1,3}$) mempunyai nilai rata-rata paling rendah dibanding dengan yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan karyawan terhadap penggunaan atribut sesuai jam kerja masih rendah. Perlu adanya peningkatan kedisiplinan dalam penggunaan atribut pada saat jam kerja.

4.4.1.2. Tanggapan Responden Mengenai Nilai (X_2)

Tanggapan responden mengenai nilai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai value

No.	Uraian Pertanyaan	Tanggapan Responden					Jml Nilai	Nilai Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS		
1.	Anda selalu mengisi daftar hadir setiap masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya.	3	40	5	2	-	194	3,88
(x _{2.1})								
Persentase		6%	80%	10%	4%	-	100%	
2.	Anda selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab.	4	44	2	-	-	202	4,04
(x _{2.2})								
Persentase		8%	88%	4%	-	-	100%	
3.	Seorang karyawan hendaknya mempunyai kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaannya.	10	40	-	-	-	210	4,20
(x _{2.3})								
Persentase		20%	80%	-	-	-	100%	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Adapun dari penyebaran kuesioner yang dilakukan dapat ditemukan hasil untuk variabel Nilai sebagai variabel (X_2) sebagai berikut:

- a. Dari hasil penelitian responden terhadap faktor kedisiplinan dengan selalu mengisi daftar hadir setiap masuk dan pulang kerja diperoleh hasil 4% responden memilih tidak setuju, 10% responden memilih netral, 80% responden memilih setuju, dan 6% responden memilih sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,88.
- b. Dari hasil penelitian responden terhadap faktor tanggungjawab dengan menerima tugas dan tanggung jawab diperoleh hasil 4% responden memilih netral, 88% reponden memilih setuju, dan 8% responden memilih sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,04.
- c. Dari hasil penelitian responden terhadap faktor kreatifitas dengan mempersiapkan sebuah tugas pekerjaan sebelum memulai diperoleh hasil 80% responden memilih setuju, dan 20% responden memilih sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,20. Dari hasil jawaban responden terhadap variabel nilai diatas, variabel ($X_{2,1}$) mempunyai nilai rata-rata paling rendah dibanding dengan yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan terhadap mengisi daftar hadir setiap masuk dan pulang kerja masih rendah. Perlu adanya peningkatan kedisiplinan dalam absensi daftar hadir.

4.4.1.3. Tanggapan Responden Mengenai Asumsi Dasar (X_3)

Tanggapan responden mengenai Asumsi Dasar dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.14

Tanggapan Responden Tentang Asumsi Dasar

No.	Uraian Pertanyaan	Tanggapan Responden					Jml Nilai	Nilai Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS		
1.	Organisasi selalu memberikan motivasi kepada anda dalam melaksanakan tugas pekerjaan.	3	44	3	-	-	200	4,0
(x _{3.1}) Persentase		6%	88%	6%	-	-	100%	
2.	Sikap saling mempercayai antar sesama rekan kerja dapat meningkatkan kinerja organisasi.	3	47	-	-	-	203	4,06
(x _{3.2}) Persentase		6%	94%	-	-	-	100%	
3.	Dalam menjalankan tugas pekerjaan harus didasari suatu keyakinan.	7	43	-	-	-	207	4,14
(x _{3.3}) Persentase		14%	86%	-	-	-	100%	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Adapun dari penyebaran kuesioner yang dilakukan dapat ditemukan hasil untuk variabel Asumsi Dasar sebagai variabel (X3) sebagai berikut:

- a. Dari hasil penelitian responden terhadap faktor motivasi dengan selalu mendorong karyawan untuk mengisi waktu dengan kegiatan yang bermanfaat diperoleh hasil 6% responden memilih netral, 88% responden memilih setuju, dan 6% responden memilih sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,0.
- b. Dari hasil penelitian responden terhadap faktor kepercayaan dengan memberi kepercayaan terhadap karyawan dalam hal selalu memberi kesempatan setiap kali karyawan berbuat kesalahan diperoleh hasil 94% responden memilih setuju, dan 6% responden memilih sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,06.
- c. Dari hasil penelitian responden terhadap faktor keyakinan dengan menjalankan tugas pekerjaan dengan penuh keyakinan diperoleh hasil 86% responden memilih setuju, dan 14% responden memilih sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,14. Dari hasil jawaban responden terhadap variabel nilai diatas, variabel (X_{3.1}) mempunyai nilai rata-rata paling rendah dibanding dengan yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan masih perlu ditingkatkan lagi agar karyawan selalu mempergunakan waktu dengan sebaik-baiknya.

4.4.2. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y (Prestasi Kerja)

Tanggapan responden mengenai prestasi kerja dapat dilihat melalui jawaban masing-masing responden yang meliputi indikator-indikator prestasi kerja antara lain kuantitas, kualitas, dan inisiatif.

4.4.2.1. Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas

Tanggapan responden mengenai kuantitas dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas

No.	Uraian Pertanyaan	Tanggapan Responden					Jumlah Nilai	Nilai Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS		
1.	Saya sudah memenuhi target standar perusahaan dan merupakan karyawan berprestasi.	15	31	4	-	-	211	4,22
(y1.1)								
Persentase		30%	62%	8%	-	-	100%	
2.	Dalam menjalankan tugas pekerjaan saya selalu berorientasi pada keberhasilan.	16	31	3	-	-	213	4,26
(y1.2)								
Persentase		32%	62%	6%	-	-	100%	
3.	Saya mampu membuat keputusan untuk mengatasi suatu masalah tertentu dengan waktu tertentu.	8	38	3	1	-	203	4,06

(Y _{1.3})								
Persentase		16%	76%	6%	2%	-	100%	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Adapun dari penyebaran kuesioner yang dilakukan dapat ditemukan hasil untuk variabel Kuantitas sebagai berikut:

- a. Dari hasil penelitian responden terhadap faktor Target dengan sudah memenuhi target standar perusahaan diperoleh hasil 8% responden memilih netral, 62% responden memilih setuju, dan 30% responden memilih sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,22.
- b. Dari hasil penelitian responden terhadap faktor Keberhasilan dengan selalu berorientasi pada keberhasilan diperoleh hasil 6% responden memilih netral, 62% reponden memilih setuju, dan 32% responden memilih sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,26.
- c. Dari hasil penelitian responden terhadap faktor Kebijakan dengan mampu membuat keputusan untuk mengatasi suatu permasalahan diperoleh hasil 2% responden memilih tidak setuju, 6% responden memilih netral, 76% responden memilih setuju, dan 16% responden memilih sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,06. Dari hasil jawaban responden terhadap variabel nilai diatas, variabel (Y_{1.3}) mempunyai nilai rata-rata paling rendah dibanding dengan yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kemampuan karyawan dalam membuat keputusan untuk mengatasi suatu permasalahan.

4.4.2.2. Tanggapan Responden Mengenai Kualitas

Tanggapan responden mengenai kualitas dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Mengenai Kualitas

No.	Uraian Pertanyaan	Tanggapan Responden					Jml Nilai	Nilai Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS		
1.	Saya selalu teliti dalam memahami data-data informasi yang merupakan tanggungjawab pekerjaan saya.	42	5	3	-	-	239	4,78
(y1.4)								
Persentase		84%	10%	6%	-	-	100%	
2.	Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar serta tepat pada waktunya.	19	30	1	-	-	218	4,36
(y1.5)								
Persentase		38%	60%	2%	-	-	100%	
3.	Kerapian dan kebersihan itu penting karena demi kenyamanan bekerja.	46	4	-	-	-	246	4,92
(y1.6)								
Persentase		92%	8%	-	-	-	100%	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Adapun dari penyebaran kuesioner yang dilakukan dapat ditemukan hasil untuk variabel Kualitas sebagai berikut:

- a. Dari hasil penelitian responden terhadap faktor Ketelitian dengan selalu teliti dalam memahami data-data informasi yang merupakan tanggungjawab pekerjaan diperoleh hasil 6% responden memilih netral, 10% responden memilih setuju, dan 84% responden memilih sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,78.
- b. Dari hasil penelitian responden terhadap faktor Ketepatan dengan selalu berusaha mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar serta tepat pada waktunya diperoleh hasil 2% responden memilih netral, 60% reponden memilih setuju, dan 38% responden memilih sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,36.
- d. Dari hasil penelitian responden terhadap faktor Penampilan dengan selalu berpenampilan rapi dan bersih demi kenyamanan dalam bekerja diperoleh hasil 8% responden memilih setuju, dan 92% responden memilih sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,92. Dari hasil jawaban responden terhadap variabel nilai diatas, variabel ($Y_{1.5}$) mempunyai nilai rata-rata paling rendah dibanding dengan yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya tingkat kedisiplinan waktu terhadap karyawan.

4.4.2.3. Tanggapan Responden mengenai Inisiatif

Tanggapan responden mengenai inisiatif dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif

No.	Uraian Pertanyaan	Tanggapan Responden					Jml Nilai	Nilai Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS		
1.	Anda mempunyai kemampuan bekerja secara kreatif, dan inovatif melalui penyajian gagasan-gagasan yang baru guna meningkatkan kinerja organisasi.	23	27	-	-	-	223	4,46
(y1.7)								
Persentase		46%	54%	-	-	-	100%	
2.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh kehati-hatian demi keberhasilan tugas pekerjaan.	20	30	-	-	-	220	4,40
(y1.8)								
Persentase		40%	60%	-	-	-	100%	
3.	Disiplin sangat penting dalam bekerja karena untuk mendidik karyawan agar lebih menghargai pekerjaan.	31	19	-	-	-	231	4,62
(y1.9)								
Persentase		62%	38%				100%	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Adapun dari penyebaran kuesioner yang dilakukan dapat ditemukan hasil untuk variabel Inisiatif sebagai berikut:

- a. Dari hasil penelitian responden terhadap faktor Kemampuan dengan kreatif dan inovatif melalui penyajian gagasan-gagasan yang baru guna meningkatkan kinerja organisasi diperoleh hasil 54% responden memilih setuju, dan 46% responden memilih sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,46.
- b. Dari hasil penelitian responden terhadap faktor Kehati-hatian dengan melaksanakan pekerjaan penuh kehati-hatian demi keberhasilan pekerjaan diperoleh hasil 60% responden memilih setuju, dan 40% responden memilih sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,40.
- e. Dari hasil penelitian responden terhadap faktor Kedisiplinan dengan menerapkan kedisiplinan dalam bekerja diperoleh hasil 38% responden memilih setuju, dan 62% responden memilih sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,62. Dari hasil jawaban responden terhadap variabel nilai diatas, variabel ($Y_{1,8}$) mempunyai nilai rata-rata paling rendah dibanding dengan yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang hati-hati dalam menjalankan pekerjaan.

4.5. Uji Regresi

4.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Bentuk umum persamaan regresi linear berganda untuk variabel-variabel budaya organisasi (X), yang meliputi variabel artifak (X1), nilai (X2), asumsi dasar (X3), dan Prestasi Kerja Karyawan (Y) mempunyai formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y : Prestasi Kerja Karyawan

X₁ : Artifak

X₂ : Nilai

X₃ : Asumsi Dasar

Hasil penghitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 16,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.18
Rangkuman Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.752	5.616		1.736	.089		
Artifak	.795	.189	.476	4.210	.000	.951	1.051
Nilai	.914	.198	.517	4.605	.000	.963	1.039
Asumsi Dasar	.781	.294	.303	2.660	.011	.939	1.065

Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan
Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pada Tabel 4.17 diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 di dapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 9,752 + 0,795 X_1 + 0,914 X_2 + 0,781 X_3 + e$$

Persamaan diatas menggambarkan bahwa:

a) Konstanta (Koefisien a)

Nilai konstanta mempunyai nilai sebesar 9,752 yang artinya jika variabel X_1 , X_2 , dan X_3 mempunyai nilai nol atau tidak ada maka prestasi kerja karyawan sebesar 9,752 dan nilai tersebut merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi linear atau tergabung dalam Variabel Penganggu.

b) Koefisien Regresi Artifak (X_1)

Variabel Artifak (X_1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,795 yang artinya apabila Artifak (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Artifak X_1 dan Prestasi Kerja Karyawan (Y) menunjukkan hubungan yang searah yaitu jika artifak semakin ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan semakin meningkat dan sebaliknya jika artifak berkurang maka prestasi kerja karyawan juga menurun.

c) Koefisien Regresi Nilai (X_2)

Variabel Nilai (X_2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,914 yang artinya apabila Nilai (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Nilai (X_2) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y) menunjukkan hubungan yang searah yaitu jika nilai semakin ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan semakin meningkat

dan sebaliknya jika nilai berkurang maka prestasi kerja karyawan juga menurun.

d) Koefisien Regresi Asumsi Dasar (X_3)

Variabel Asumsi Dasar (X_3) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,781 yang artinya apabila Asumsi Dasar (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Asumsi Dasar (X_3) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y) menunjukkan hubungan yang searah yaitu jika asumsi dasar semakin ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan semakin meningkat dan sebaliknya jika asumsi dasar berkurang maka prestasi kerja karyawan juga menurun.

4.5.2. Analisis Korelasi Berganda

Hasil penghitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 16,0 diperoleh hasil Korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.19
Rangkuman hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.664 ^a	.441	.404	1.39455	1.884

a. Predictors: (Constant), Asumsi Dasar, Nilai, Artifak

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Nilai Koefisien Determinasi atau R Square (R^2) dari hasil pengolahan data adalah sebesar 0,441 atau 44,1%. Nilai tersebut memberikan gambaran bahwa sumbangan Variabel Independen (Variabel Artifak, Nilai, dan Asumsi Dasar) dalam pengaruhnya terhadap naik turunnya Variabel Dependen (Variabel Prestasi Kerja Karyawan) adalah sebesar 44,1% dan sisanya sebesar 55,9% merupakan variabel pengganggu (e) dalam model regresi linear.

Nilai Korelasi Berganda (R) dari hasil pengolahan data sebesar 0,664 atau 66,4%. Nilai korelasi tersebut menggambarkan bahwa hubungan antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen mempunyai hubungan yang erat atau hubungan antara Variabel Artifak, Nilai, dan Asumsi Dasar dengan Variabel Prestasi Kerja Karyawan adalah mempunyai hubungan yang erat.

4.6. Uji Hipotesis

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel-variabel Budaya Organisasi (X), yang meliputi Artifak (X_1), Nilai (X_2), dan Asumsi Dasar (X_3) maka uji hipotesis yang digunakan ialah Uji Hipotesis Parsial (Uji T) dan Uji Hipotesis Serempak (Uji F). Untuk memudahkan dalam proses analisa, penulis dalam penelitian ini menggunakan bantuan seri program SPSS 16,0.

4.6.1. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah Prestasi Kerja Karyawan P.O Sumber rejeki (Y), dipengaruhi oleh variabel-variabel budaya meliputi Artifak

(X_1), Nilai (X_2), dan Asumsi Dasar (X_3). Berdasarkan hipotesis penelitian tersebut dapat dibuat hipotesis statistik (Uji Parsial), yaitu:

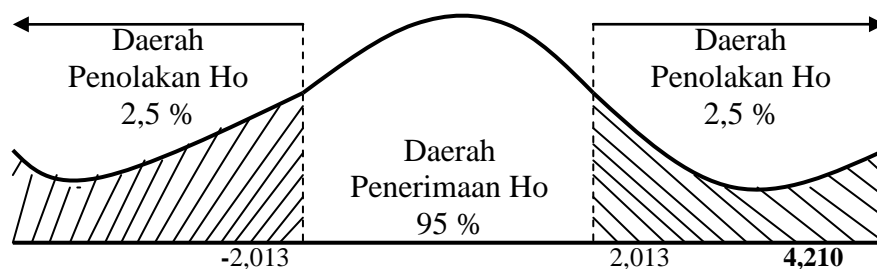
$$\begin{array}{ll} H_0 : b_1 = 0 & H_a : b_1 \neq 0 \\ b_2 = 0 & b_2 \neq 0 \\ b_3 = 0 & b_3 \neq 0 \end{array}$$

Artinya:

- $H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = 0$ adalah tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan prestasi kerja karyawan.
- $H_0 \neq b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ adalah ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan prestasi kerja karyawan

4.6.1.1. Hipotesis X_1

Nilai T tabel untuk data sebanyak 50 responden, dengan jumlah variabel sebanyak 4 variabel, dan tingkat signifikan yang digunakan 5% (uji dua arah), adalah sebesar $\pm 2,013$ (lihat tabel T studen pada df: 46 dan α : 2,5%). Daerah penerimaan dan penolakan H_0 untuk Hipotesis X_1 dapat digambarkan sebagai berikut:



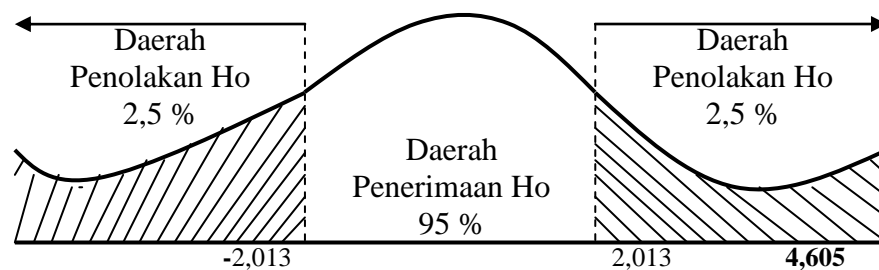
Gambar 4.2. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

(Uji Dua Arah dengan Tingkat Signifikan 5%)

Hasil pengolahan data pada tabel diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel Artifak adalah sebesar 4,210. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, atau $4,210 > 2,013$ maka H_0 ditolak, H_a diterima dan Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Artifak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah dapat diterima. Nilai t hitung sebesar 4,210 (Sig. 0,000). Nilai tersebut berada pada daerah penolakan H_0 atau mempunyai nilai signifikan dibawah 0,05 (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Artifak (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y).

4.6.1.2. Hipotesis X_2

Nilai T tabel untuk data sebanyak 50 responden, dengan jumlah variabel sebanyak 4 variabel, dan tingkat signifikan yang digunakan 5% (uji dua arah), adalah sebesar $\pm 2,013$ (lihat tabel T studen pada df: 46 dan α : 2,5%). Daerah penerimaan dan penolakan H_0 untuk Hipotesis X_2 dapat digambarkan sebagai berikut:



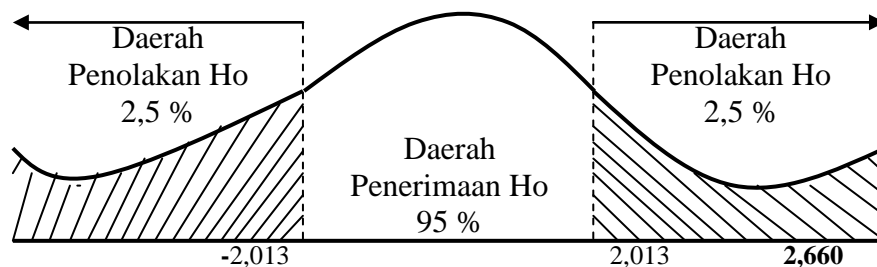
Gambar 4.3. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

(Uji Dua Arah dengan Tingkat Signifikan 5%)

Hasil pengolahan data pada tabel diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel Value (Nilai) adalah sebesar 4,605. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, atau $4,605 > 2,013$ maka H_0 ditolak, H_a diterima dan Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Value berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah dapat diterima. Nilai t hitung sebesar 4,605 (Sig. 0,000). Nilai tersebut berada pada daerah penolakan H_0 atau mempunyai nilai signifikan dibawah 0,05 (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Value (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y).

4.6.1.3. Hipotesis X_3

Nilai T tabel untuk data sebanyak 50 responden, dengan jumlah variabel sebanyak 4 variabel, dan tingkat signifikan yang digunakan 5% (uji dua arah), adalah sebesar $\pm 2,013$ (lihat tabel T studen pada df: 46 dan α : 2,5%). Daerah penerimaan dan penolakan H_0 untuk Hipotesis X_3 dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.4. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

(Uji Dua Arah dengan Tingkat Signifikan 5%)

Hasil pengolahan data pada tabel diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel Asumsi Dasar adalah sebesar 2,660. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, atau $2,660 > 2,013$ maka H_0 ditolak, H_a diterima dan Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Asumsi Dasar berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah dapat diterima. Nilai t hitung sebesar 2,660 (Sig. 0,000). Nilai tersebut berada pada daerah penolakan H_0 atau mempunyai nilai signifikan dibawah 0,05 (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Asumsi Dasar (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y).

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau variabel artifak, nilai dan asumsi dasar secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

4.6.2. Uji Hipotesis Serempak (Uji F)

Untuk menguji pengaruh variable bebas secara bersama-sama, dilakukan pengujian dengan menggunakan uji f. Uji hipotesis secara serempak (uji F) hipotesis statistik yang diajukan ialah:

$$H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = 0 \text{ dan } H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Nilai F tabel dengan df: 3;46 dan tingkat signifikan (α) 5% adalah sebesar 2,81. Sedangkan untuk nilai F hitung hasil pengolahan data adalah sebesar 12,077. Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, diketahui bahwa F hitung lebih besar dari F tabel atau $12,077 > 2,81$ (nilai Sig. di bawah 0,05), maka

dapat disimpulkan bahwa Variabel Independen secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Dependen atau Variabel Artifak, Nilai dan Asumsi Dasar secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan.

4.7. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan program SPSS versi 16.0 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data untuk uji hipotesis (X_1) dengan nilai t hitung sebesar 4,210 lebih besar dari t tabel 2,013 menyimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Artifak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah dapat diterima. Hasil regresi linier berganda untuk Variabel Artifak, yaitu dengan pengenaaan seragam yang sesuai dalam bekerja, penggunaan atribut selama jam bekerja sesuai dengan ketentuan, dan kepatuhan terhadap norma-norma yang berlaku dalam lingkungan kerja diketahui untuk Variabel Artifak (X_1) sebesar 0,795. Dengan demikian berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan untuk nilai variabel Artifak X_1 , dapat dinyatakan mempunyai pengaruh yang positif dan menunjukkan hubungan searah kepada variabel (Y) jika variabel diatas ditingkatkan.

2. Berdasarkan hasil pengolahan data untuk uji hipotesis (X_2) dengan nilai t hitung sebesar 4,605 lebih besar dari t tabel 2,013 menyimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Value berpengaruh

terhadap prestasi kerja karyawan adalah dapat diterima. Hasil regresi linier berganda untuk Variabel Value, yaitu dengan kedisipinan yang terjaga dengan baik, nilai-nilai kreatifitas yang selalu diolah dengan baik, serta tanggung jawab yang selalu dipegang teguh semua karyawan, maka diketahui untuk Variabel Value (X_2) sebesar 0,914. Dengan demikian berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan untuk nilai variabel Value X_2 , dapat dinyatakan mempunyai pengaruh yang positif dan menunjukkan hubungan searah kepada variabel (Y) jika variabel diatas ditingkatkan.

3. Berdasarkan hasil pengolahan data untuk uji hipotesis (X_3) dengan nilai t hitung sebesar 2,660 lebih besar dari t tabel 2,013 menyimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Asumsi Dasar berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah dapat diterima. Hasil regresi linier berganda Variabel Asumsi Dasar, yaitu dengan motivasi yang selalu diberikan dengan baik kepada setiap karyawan, memberikan kepercayaan kepada semua karyawan, serta menanamkan keyakinan dalam bekerja kepada semua karyawan, diketahui untuk Variabel Asumsi Dasar (X_3) sebesar 0,781. Dengan demikian berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan nilai variabel Asumsi Dasar X_3 dan dapat dinyatakan mempunyai pengaruh yang positif dan menunjukkan hubungan searah kepada variabel (Y) jika variabel diatas ditingkatkan.

4. Berdasarkan hasil pengolahan data untuk hasil regresi linier berganda variabel konstanta (koefisien a), merupakan pengaruh dari variabel lain atau tergabung dalam Variabel Pengganggu mempunyai nilai sebesar 9,752. Dengan demikian berdasarkan hasil uji hasil linier berganda tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa selain variabel Artifak (X_1), Nilai (X_2) dan Asumsi Dasar (X_3) ada variabel lain yang meningkatkan variabel (Y).

Dari uraian diatas, dapat diketahui bahwa budaya organisasi (X) yang meliputi artifak, nilai, dan asumsi dasar berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan P.O. Sumber rejeki di Pacitan. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari hasil penelitian diatas, tampak jelas bahwa Budaya Organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini, dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan. Budaya Organisasi berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, motivator bagi seluruh staff dan orang-orang yang ada didalamnya. Selanjutnya, sistem nilai tersebut diwariskan kepada generasi penerus atau generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil atau target kinerja yang ditetapkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada P.O. Sumber Rejeki di Desa Karanganyar Kecamatan Kebonagung Kabupaten Pacitan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a) Variabel Konstanta (Koefisien a) mempunyai nilai koefisien sebesar 9,752 artinya prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam regresi linier atau tergabung dalam variabel pengganggu.
- b) Variabel Artifak (X1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,795 artinya apabila Variabel Artifak dinaikkan satu digit mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).
- c) Variabel Nilai (X2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,914 artinya apabila Variabel Nilai dinaikkan satu digit mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).
- d) Variabel Asumsi Dasar (X3) koefisien regresi sebesar 0,781 artinya apabila Variabel Asumsi Dasar dinaikkan satu digit mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y).
- e) Terdapat hubungan positif antara variabel Artifak, Nilai, dan Asumsi Dasar dengan Prestasi Kerja Karyawan pada P.O. Sumber rejeki di Desa

Karanganyar Kecamatan Kebonagung Kabupaten Pacitan, sehingga hipotesis yang pertama, terbukti kebenarannya secara signifikan. Ini berarti prestasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh ketiga variabel budaya organisasi yang meliputi Artifak, Nilai, dan Asumsi Dasar.

- f) Variabel Nilai berdasarkan analisis yang telah dilakukan merupakan variabel yang paling mempengaruhi prestasi kerja karyawan atau dengan kata lain variabel nilai merupakan variabel yang paling dominan diantara variabel-variabel yang lain, karena sesuai dengan hasil analisis variabel nilai memiliki nilai koefisien beta lebih besar jika dibandingkan dengan variabel yang lain. Ini berarti semakin tinggi nilai yang diberikan pada seseorang maka akan semakin meningkat prestasinya.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis dan kesimpulan, maka dapat diambil saran-saran sebagai berikut :

- a. Sehubungan dengan variabel Nilai mempunyai pengaruh yang paling dominan, maka sebaiknya pemilik P.O. Sumber Rejeki maupun seluruh karyawan P.O. Sumber Rejeki mampu mempertahankan atau meningkatkan nilai supaya tercipta kinerja yang baik dan meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik lagi.
- b. Hendaknya pimpinan P.O. Sumber Rejeki selalu memperhatikan hal-hal yang menjadi asumsi dasar yang meliputi motivasi, kepercayaan, dan

keyakinan agar kinerja dapat meningkat dan prestasi kerja juga meningkat.

- c. Sehubungan dengan variabel asumsi dasar yang mempunyai pengaruh yang paling rendah, maka sebaiknya P.O. Sumber rejeki maupun seluruh karyawan P.O. Sumber rejeki mampu memperbaiki atau meningkatkan asumsi dasar agar dapat diperoleh kinerja yang lebih baik dan meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- d. Sebaiknya pimpinan P.O Sumber Rejeki mengupayakan sistem penilaian karyawan yang meliputi:
 - Penilaian perilaku karyawan
 - Penilaian prestasi kerja karyawan
- e. Penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan sampel yang lebih besar, dengan cakupan wilayah yang lebih luas sehingga kemampuan generalisasinya dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Kencana Prenada Media Group.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Siagian P, Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi v, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Soeprihanto, John. 1988. *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Santoso, Slamet. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Plus Aplikasi Progam SPSS*. Ponorogo: Pusat Penerbitan Fakultas Ekonomi UNMUH Ponorogo.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.