

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Dinas Tenaga Kerja

Pada pemerintahan Republik Indonesia (RI) organisasi Kementerian Perburuahan tidak lagi mencakup urusan sosial dan struktur organisasinya didasarkan pada Peraturan Menteri Perburuahan Nomor 01 Tahun 1950 setelah Republik Serikat bubar, struktur organisasi Kementerian Perburuahan disempurnakan lagi dengan Peraturan Kementerian Perburuahan Nomor 01 tahun 1951. Berdasarkan peraturan tersebut mulai tampak kelengkapan struktur organisasi Kementerian Perburuahan yang mencakup struktur organisasi Kementerian Perburuahan sampai tingkat daerah dan resort dengan uraian tugas yang jelas. Struktur organisasi ini tidak mengalami perubahan sampai dengan kuartal pertama tahun 1954. Melalui Peraturan Menteri Perburuahan Nomor 70 mulai terjadi perubahan yang kemudian disempurnakan melalui Peraturan Menteri Perburuahan Nomor 77 juncto Peraturan Menteri Nomor: 79 tahun 1954. Berdasarkan Peraturan tersebut Kementerian Perburuahan tidak mengalami perubahan sampai dengan tahun 1964, kecuali untuk tingkat daerah. Sedangkan struktur organisasinya terdiri dari Direktorat Hubungan dan Pengawasan Perburuahan dan Direktorat Tenaga Kerja.

Sejak awal periode Demokrasi Terpimpin, terdapat organisasi buruh dan gabungan serikat buruh baik yang berafiliasi dengan partai politik maupun yang bebas, pertentangan-pertentangan mulai muncul dimana-mana, pada saat itu kegiatan Kementerian Perburuhan dipusatkan pada usaha penyelesaian perselisihan perburuhan, sementara masalah pengangguran terabaikan, sehingga melalui PMP Nomor : 12 Tahun 1959 dibentuk kantor Panitia Perselisihan Perburuhan Tingkat Pusat (P4P) dan Tingkat Daerah (P4D). Struktur Organisasi Kementerian Perburuhan sejak Kabinet Kerja I sampai dengan Kabinet Kerja IV (empat) tidak mengalami perubahan. Struktur organisasi mulai berubah melalui Peraturan Menteri Perburuhan Nomor : 8 Tahun 1964 yaitu dengan ditetapkan empat jabatan. Pembantu Menteri untuk urusan-urusan administrasi, penelitian, perencanaan, penilaian hubungan dan pengawasan perburuhan, dan tenaga kerja.

Dalam perkembangan selanjutnya, organisasi Kementerian Perburuhan yang berdasarkan Peraturan tersebut disempurnakan dengan Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 13 Tahun 1964 tanggal 27 November 1964, yang pada pokoknya menambah satu jabatan Pembantu Menteri Urusan Khusus.

Dalam Periode Orde Baru (masa transisi 1966-1969), Kementerian Perburuhan berubah menjadi Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) berdasarkan Keputusan tersebut Jabatan Pembantu Menteri dilingkungan Depnaker dihapuskan dan sebagai penggantinya dibentuk satu jabatan Sekretaris Jenderal. Masa transisi berakhir tahun 1969 yang ditandai

dengan dimulainya tahap pembangunan Rapelita I, serta merupakan awal pelaksanaan Pembangunan Jangka Panjang Tahap I (PJPT I).

Pada masa reformasi Departemen Tenaga Kerja dan Departemen Transmigrasi kemudian bergabung kembali pada tanggal 22 Februari 2001. Usaha penataan organisasi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi terus dilakukan dengan mengacu kepada Keputusan Presiden RI Nomor 47 Tahun 2002 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor : 19 Tahun 2008 , Dalam rangka pelaksanaan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menyusun Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP), Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) dan Rencana Kerja Tahunan sebagai penjabaran RPJM Daerah oleh unit kerja dan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra SKPD) merupakan pedoman bagi SKPD dalam penyelenggaraan pemerintahan, pengelolaan pembangunan dan pelayanan publik.

Kedudukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, yang mempunyai tugas : Melaksanakan urusan

pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantu dibidang tenaga kerja dan transmigrasi.

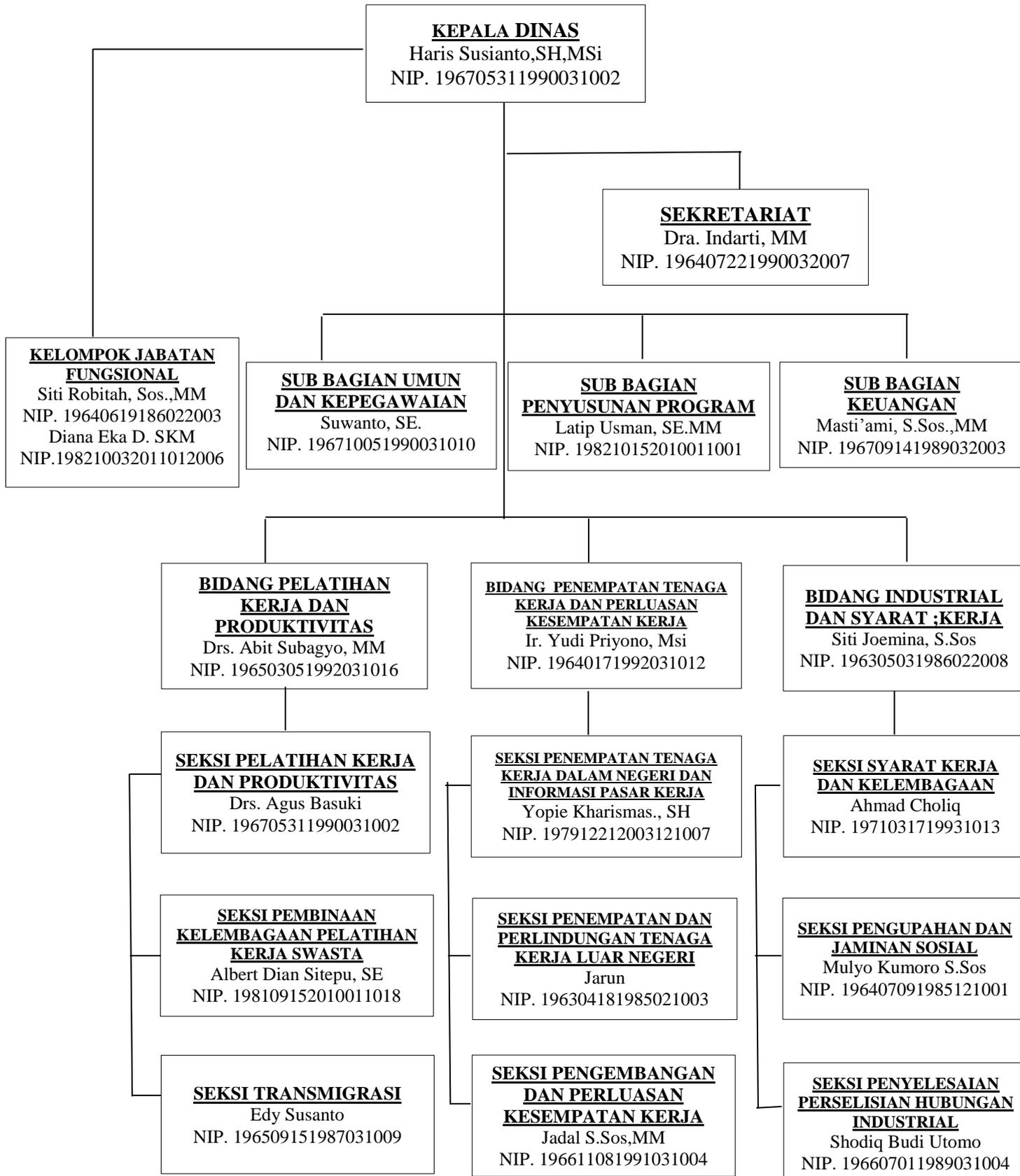
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar merupakan organisasi perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Blitar dan Peraturan Bupati Blitar Nomor 56 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar merupakan dinas Tipe A yang terdiri dari Kepala Dinas, sekretariat, dan tiga bidang dengan melaksanakan dua urusan yaitu urusan wajib non pelayanan dasar tenaga kerja dan urusan pilihan transmigrasi. Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja terdiri atas :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, membawahi:
 1. Sub Bagian Penyusunan Program
 2. Sub Bagian Keuangan
 3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- c. Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, membawahi:
 1. Seksi Pelatihan Kerja dan Produktivitas
 2. Seksi Pembinaan Kelembagaan Pelatihan Kerja Swasta
 3. Seksi Transmigrasi

- d. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, membawahi:
 - 1. Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Informasi Pasar Kerja
 - 2. Seksi Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri
 - 3. Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja
- e. Bidang Hubungan Industrial Syarat Kerja, membawahi:
 - 1. Seksi Syarat Kerja dan Kelembagaan
 - 2. Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial
 - 3. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- f. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar



2. Visi dan Misi

Visi misi dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar sekarang dihapuskan, yang ada sekarang adalah visi misi tersebut berganti alih yang diatur oleh Bupati dan Wakil Bupati Blitar yang terpilih dari periode 2016-2021 selanjutnya menjadi visi dan misi pembangunan periode 2016-2021, sebagai berikut: “Menuju Kabupaten Blitar Lebih Sejahtera, Maju Dan Berdaya Saing”

Visi pembangunan jangka menengah Kabupaten Blitar 2016-2021 diwujudkan dengan misi sebagai berikut:

1. **Meningkatkan taraf kehidupan masyarakat** melalui akselerasi program pengentasan kemiskinan, optimalisasi dan pengembangan program pembangunan dan kemasyarakatan yang tepat sasaran.
2. **Memantapkan kehidupan masyarakat berlandaskan nilai-nilai keagamaan (religius), kearifan lokal dan hukum** melalui optimalisasi kehidupan beragama dan kehidupan sosial, serta penerapan peraturan perundang-undangan.
3. **Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)** masyarakat melalui peningkatan mutu bidang pendidikan (termasuk di dalamnya adalah wawasan kebangsaan, budi pekerti, praktek keagamaan) dan kesehatan serta kemudahan akses memperoleh pendidikan dan pelayanan kesehatan yang memadai.
4. **Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik** melalui reformasi birokrasi, serta pelayanan publik berbasis teknologi informasi.

5. Meningkatkan keberdayaan masyarakat dan usaha ekonomi masyarakat yang memiliki daya saing melalui peningkatan ketrampilan dan keahlian, pengembangan ekonomi kerakyatan berbasis Koperasi dan UMKM, ekonomi kreatif, jiwa kewirausahaan, potensi lokal daerah dan penguatan sektor pariwisata serta pemanfaatan sumber daya alam dengan memperhatikan kelestarian lingkungan hidup.

6. Meningkatkan pembangunan berbasis desa dan kawasan perdesaan melalui optimalisasi penyelenggaraan pemerintahan desa, pembangunan, pembinaan kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat desa.

Adapun tujuan yang ditetapkan sesuai misi tersebut adalah untuk meningkatkan derajat ekonomi masyarakat, dengan sasaran meningkatnya penanganan kemiskinan dan penangguran.

Strategi yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut adalah melalui peningkatan kesempatan kerja, kesejahteraan dan perlindungan pekerja. Adapun arah kebijakan yang ditetapkan adalah :

1. Peningkatan investasi dan fasilitasi kesempatan berusaha
2. Pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi keahlian tenaga kerja untuk menumbuhkan wirausaha baru
3. Peningkatan perlindungan tenaga kerja¹

¹ Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2016-2021

B. Deskripsi Responden

Data deskriptif responden digunakan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 3 bagian:

1. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	28	66,7%
Perempuan	14	33,3%
Total	42	100%

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari data diatas, dalam penelitian dilapangan peneliti hanya menemukan responden berjumlah 42 untuk responden laki-laki berjumlah 28 atau 66,7% dan responden perempuan berjumlah 14 atau 33,3%, jumlah laki-laki lebih banyak dibanding perempuan.

2. Umur

Data mengenai umur Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Umur Responden

Umur	Jumlah	Presentase
20 - 35 thn	15	35,7%
35- 40 thn	8	19,0%
40- 50 thn	16	38,1%
>50 thn	3	7,1%
Total	42	100%

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari data diatas, peneliti menemukan beberapa responden dengan umur 20-35 tahun sebesar 35,7%, 35-40 tahun sebesar 19,0%, 40-50 tahun sebesar 38,1% dan sisanya 7,1% untuk responden berumur lebih dari >50 tahun.

3. Pekerjaan

Data mengenai pekerjaan karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar adalah sebagai berikut:

Table 4.3
Data Pekerjaan Responden

Pekerjaan	Jumlah	Presentase
PNS	26	61,9%
Non PNS	14	33,3%
Lain-lain	2	4,8%
Total	42	100%

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari data diatas, peneliti menemukan beberapa responden dengan pekerjaan sebagai PNS berjumlah 26 orang, dan non PNS berjumlah 14 orang dan jumlah lain-lain ada 2 orang.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Angket yang telah peneliti sebarakan kepada responden yang berjumlah 42 dengan 30 item pertanyaan dan dibagi menjadi 3 kategori yaitu:

- a. Sepuluh pertanyaan digunakan untuk motivasi kerja (X_1)
 - b. Sepuluh pertanyaan digunakan untuk mengukur budaya organisasi (X_2)
 - c. Sepuluh pertanyaan digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Y)
- Hasil dari jawaban yang peneliti peroleh dari responden adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X_1)

Pada variabel motivasi kerja terdapat 10 item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4

Jawaban Angket Variabel Motivasi Kerja (X_1)

- a. $X_{1.1.1}$ dan $X_{1.1.2}$ terhadap $X_{1.1}$ total

No	$X_{1.1.1}$	$X_{1.1.2}$	$X_{1.1}$ total
1	5	4	9
2	4	5	9
3	4	4	8
4	4	4	8
5	4	4	8
6	4	4	8
7	4	4	8
8	4	4	8
9	4	4	8
10	4	4	8
11	4	4	8
12	4	5	9
13	5	4	9
14	4	4	8
15	4	4	8
16	5	4	9
17	4	5	9
18	4	4	8
19	4	4	8
20	5	4	9

21	4	4	8
22	4	4	8
23	4	5	9
24	5	4	9
25	4	4	8
26	4	5	9
27	4	4	8
28	5	4	9
29	4	5	9
30	4	4	8
31	4	4	8
32	4	4	8
33	5	4	9
34	4	4	8
35	4	4	8
36	4	4	8
37	4	4	8
38	4	4	8
39	4	4	8
40	4	4	8
41	5	4	9
42	4	4	8

- Keterangan

$X_{1.1.1}$ = Pemberian gaji tepat waktu

$X_{1.1.2}$ = Pemberian gaji dan penghasilan tambahan

$X_{1.1}$ total = Kebutuhan Fisiologi

X_1 = Motivasi Kerja

b. $X_{1.2.1}$ dan $X_{1.2.2}$ terhadap $X_{1.2}$ total

No	$X_{1.2.1}$	$X_{1.2.2}$	$X_{1.2}$ total
1	4	5	9
2	4	4	8
3	4	5	9
4	4	4	8
5	4	4	8
6	4	4	8
7	5	4	9
8	4	4	8
9	4	4	8
10	4	4	8

11	4	4	8
12	4	5	9
13	4	4	8
14	4	4	8
15	5	4	9
16	4	4	8
17	4	5	9
18	4	4	8
19	5	4	9
20	4	5	9
21	5	4	9
22	4	4	8
23	4	4	8
24	4	4	8
25	5	4	9
26	4	5	9
27	4	5	9
28	5	4	9
29	4	4	8
30	4	5	9
31	5	4	9
32	4	4	8
33	4	5	9
34	4	4	8
35	4	4	8
36	4	4	8
37	3	4	7
38	4	5	9
39	4	4	8
40	4	4	8
41	5	4	9
42	4	4	8

- Keterangan

$X_{1.2.1}$ = Memiliki gedung yang aman dan nyaman

$X_{1.2.2}$ = Memberikan jaminan kesehatan untuk karyawan

$X_{1.2}$ total = Kebutuhan akan rasa aman

X_2 = Motivasi Kerja

c. $X_{1.3.1}$ dan $X_{1.3.2}$ terhadap $X_{1.3}$ total

No	$X_{1.3.1}$	$X_{1.3.2}$	$X_{1.3}$ total
1	4	4	8
2	5	4	9
3	4	4	8
4	4	4	8
5	4	4	8
6	4	4	8
7	4	5	9
8	4	4	8
9	4	4	8
10	4	4	8
11	5	4	9
12	4	4	8
13	4	4	8
14	4	4	8
15	4	4	8
16	5	4	9
17	4	4	8
18	4	4	8
19	4	4	8
20	5	5	10
21	4	4	8
22	4	4	8
23	4	4	8
24	5	4	9
25	4	5	9
26	4	4	8
27	4	4	8
28	4	4	8
29	3	4	7
30	4	5	9
31	4	4	8
32	5	4	9
33	4	4	8
34	4	3	7
35	4	4	8
36	3	4	7
37	4	4	8
38	4	4	8
39	3	4	7
40	4	4	8
41	4	4	8
42	4	4	8

- Keterangan

$X_{1.3.1}$ = Karyawan yang ramah dan menyenangkan

$X_{1.3.2}$ = Saling membantu

$X_{1.3}$ total = Kebutuhan sosial

X_3 = Motivasi Kerja

d. $X_{1.4.1}$ dan $X_{1.4.2}$ terhadap $X_{1.4}$ total

No	$X_{1.4.1}$	$X_{1.4.2}$	$X_{1.4}$ total
1	5	4	9
2	4	4	8
3	4	4	8
4	5	4	9
5	4	4	8
6	4	4	8
7	4	4	8
8	4	4	8
9	4	4	8
10	4	4	8
11	4	5	9
12	5	4	9
13	4	4	8
14	4	4	8
15	4	5	9
16	4	4	8
17	5	4	9
18	4	4	8
19	4	5	9
20	4	4	8
21	4	4	8
22	5	4	9
23	4	3	7
24	4	5	9
25	4	4	8
26	5	5	10
27	4	4	8
28	4	5	9
29	5	4	9
30	4	3	7
31	4	5	9
32	5	4	9
33	4	4	8
34	4	4	8

35	4	4	8
36	4	4	8
37	4	4	8
38	4	3	7
39	4	4	8
40	4	3	7
41	4	4	8
42	4	5	9

- Keterangan

$X_{1.4.1}$ = Pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi

$X_{1.4.2}$ = Atasan menghargai pendapat bawahannya

$X_{1.4}$ total = Kebutuhan dihargai

X_4 = Motivasi Kerja

e. $X_{1.5.1}$ dan $X_{1.5.2}$ terhadap $X_{1.5}$ total

No	$X_{1.5.1}$	$X_{1.5.2}$	$X_{1.5}$ total
1	4	4	8
2	4	4	8
3	4	4	8
4	4	4	8
5	5	4	9
6	4	4	8
7	5	4	9
8	4	4	8
9	4	4	8
10	4	5	9
11	4	4	8
12	4	4	8
13	5	4	9
14	4	4	8
15	4	4	8
16	4	4	8
17	4	4	8
18	5	4	9
19	4	5	9
20	5	4	9
21	4	4	8
22	4	5	9
23	5	4	9
24	4	4	8

25	4	4	8
26	5	4	9
27	4	5	9
28	4	4	8
29	4	5	9
30	4	4	8
31	4	3	7
32	3	4	7
33	4	4	8
34	4	3	7
35	5	4	9
36	4	4	8
37	3	3	6
38	4	4	8
39	5	4	9
40	4	4	8
41	4	4	8
42	4	4	8

- Keterangan

X_{1.5.1} = Pemberian saran dan kritik

X_{1.5.2} = Pemberian motivasi

X_{1.5 total} = Kebutuhan aktualisasi diri

X₅ = Motivasi Kerja

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X₁)

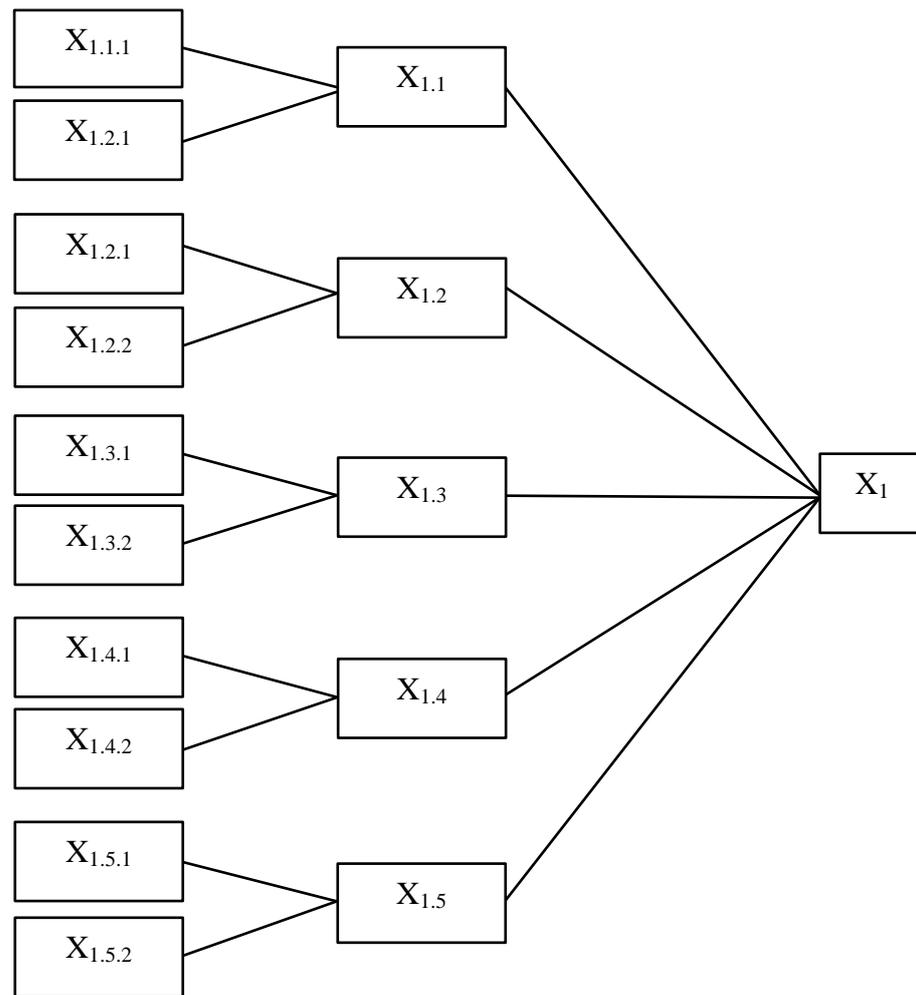
Item	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
X1.1.1	8	19%	34	81%	0	0%	0	0%	0	0%	42	100	4,19
X1.1.2	6	14,3%	36	85,7%	0	0%	0	0%	0	0%	42	100	4,14
X1.2.1	8	19%	33	78,6%	1	2,4%	0	0%	0	0%	42	100	4,16
X1.2.2	10	23,8%	32	76,2%	0	0%	0	0%	0	0%	42	100	4,23
X1.3.1	6	14,3%	33	78,6%	3	7,1%	0	0%	0	0%	42	100	4,07
X1.3.2	4	9,5%	37	88,1%	1	2,4%	0	0%	0	0%	42	100	4,07
X1.4.1	8	19%	34	81%	0	0%	0	0%	0	0%	42	100	4,19
X1.4.2	8	19%	30	71,4%	4	9,5%	0	0%	0	0%	42	100	4,09
X1.5.1	9	21,4%	31	73,8%	2	4,8%	0	0%	0	0%	42	100	4,16
X1.5.2	5	11,9%	34	81%	3	7,1%	0	0%	0	0%	42	100	4,04
												4,13	

Sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa dari 42 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Motivasi Kerja. Berdasarkan nilai rata-rata item pertanyaan didapat item X1.2.2 memiliki rata-rata tertinggi yaitu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar memberikan jaminan kesehatan untuk karyawan sebesar 4,23. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar selalu memberikan jaminan kesehatan untuk karyawan.

Penilaian variabel motivasi kerja secara keseluruhan memiliki rata-rata sebesar 4,13. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kategori penilaian yang baik.

Berikut ada Kerangka Konsep Faktorial Variabel, Teori, dan Indikatornya (X_1)



2. Budaya Organisasi (X_2)

Pada variabel budaya organisasi terdapat 10 item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.6

Tabel 4.6

Jawaban Angket Variabel Budaya Organisasi (X_2)

a. $X_{2.1.1}$ dan $X_{2.1.2}$ terhadap $X_{2.1}$ total

No	$X_{2.1.1}$	$X_{2.1.2}$	$X_{2.1}$ total
1	4	5	9
2	4	4	8
3	4	4	8

4	4	4	8
5	4	4	8
6	4	4	8
7	4	4	8
8	4	5	9
9	4	4	8
10	4	4	8
11	5	4	9
12	4	4	8
13	4	4	8
14	4	4	8
15	4	5	9
16	5	4	9
17	4	4	8
18	4	4	8
19	4	4	8
20	5	5	10
21	4	4	8
22	4	4	8
23	4	4	8
24	5	5	10
25	4	4	8
26	4	4	8
27	4	4	8
28	4	4	8
29	4	4	8
30	4	4	8
31	5	4	9
32	4	4	8
33	4	4	8
34	4	4	8
35	4	3	7
36	4	5	9
37	4	4	8
38	4	4	8
39	5	5	10
40	4	4	8
41	4	4	8
42	4	4	8

- Keterangan

X_{2.1.1} = Bertindak adil dan menghargai orang lain

X_{2.1.2} = Mementingkan kemaslahatan orang lain

$X_{2,1}$ total = Profesionalisme

X_2 = Budaya organisasi

b. $X_{2,2,1}$ dan $X_{2,2,2}$ terhadap $X_{2,2}$ total

No	$X_{2,2,1}$	$X_{2,2,2}$	$X_{2,2}$ total
1	4	4	8
2	4	4	8
3	4	4	8
4	4	4	8
5	4	4	8
6	5	4	9
7	4	5	9
8	4	4	8
9	5	4	9
10	4	4	8
11	4	4	8
12	4	4	8
13	4	4	8
14	4	4	8
15	4	4	8
16	4	4	8
17	4	5	9
18	5	4	9
19	4	4	8
20	4	4	8
21	4	4	8
22	3	5	8
23	4	4	8
24	5	4	9
25	4	4	8
26	3	4	7
27	4	3	7
28	4	4	8
29	4	4	8
30	4	4	8
31	4	4	8
32	4	4	8
33	4	5	9
34	4	4	8
35	5	5	10
36	4	4	8
37	4	3	7
38	5	4	9
39	5	5	10
40	5	4	9

41	4	5	9
42	3	4	7

- Keterangan

$X_{2.2.1}$ = Bekerjasama dengan tim

$X_{2.2.2}$ = Saling menghargai dan terbuka

$X_{2.2}$ total = Kerjasama

X_2 = Budaya Organisasi

c. $X_{2.3.1}$ dan $X_{2.3.2}$ terhadap $X_{2.3}$ total

No	$X_{2.3.1}$	$X_{2.3.2}$	$X_{2.3}$ total
1	4	5	9
2	4	4	8
3	4	4	8
4	4	4	8
5	4	4	8
6	3	4	7
7	4	4	8
8	4	4	8
9	4	4	8
10	4	4	8
11	4	4	8
12	5	4	9
13	4	4	8
14	4	5	9
15	4	4	8
16	4	4	8
17	4	4	8
18	4	4	8
19	4	4	8
20	4	4	8
21	4	4	8
22	4	4	8
23	4	5	9
24	5	4	9
25	4	4	8
26	5	4	9
27	3	5	8
28	4	4	8
29	4	5	9
30	4	4	8

31	4	4	8
32	5	5	10
33	4	3	7
34	3	4	7
35	5	5	10
36	4	5	9
37	4	4	8
38	4	5	9
39	4	5	9
40	4	4	8
41	4	4	8
42	4	4	8

- Keterangan

$X_{2.3.1}$ = Pelayanan yang baik dan sopan

$X_{2.3.2}$ = Memahami permasalahan orang lain

$X_{2.3}$ total = Pelayanan

X_2 = Budaya organisasi

d. $X_{2.4.1}$ dan $X_{2.4.2}$ terhadap $X_{2.4}$ total

No	$X_{2.4.1}$	$X_{2.4.2}$	$X_{2.4}$ total
1	4	4	8
2	4	4	8
3	4	4	8
4	4	4	8
5	3	4	7
6	4	4	8
7	4	4	8
8	4	5	9
9	4	4	8
10	5	4	9
11	4	4	8
12	4	4	8
13	4	4	8
14	3	4	7
15	4	3	7
16	4	4	8
17	4	4	8
18	4	4	8
19	5	4	9
20	4	4	8

21	4	5	9
22	4	4	8
23	4	4	8
24	3	4	7
25	4	3	7
26	3	4	7
27	4	4	8
28	4	5	9
29	4	4	8
30	5	4	9
31	4	5	9
32	4	4	8
33	4	4	8
34	4	3	7
35	5	4	9
36	5	4	9
37	3	4	7
38	4	4	8
39	5	4	9
40	4	4	8
41	4	5	9
42	4	4	8

- Keterangan

$X_{2.4.1}$ = Memiliki banyak inovasi baru

$X_{2.4.2}$ = Dapat mengembangkan gagasan baru

$X_{2.4}$ total = Inovasi

X_2 = Budaya organisasi

e. $X_{2.5.1}$ dan $X_{2.5.2}$ terhadap $X_{2.5}$ total

No	$X_{2.5.1}$	$X_{2.5.2}$	$X_{2.5}$ total
1	4	4	8
2	4	4	8
3	4	4	8
4	4	4	8
5	4	5	9
6	3	4	7
7	4	4	8
8	4	4	8
9	4	5	9
10	4	4	8

11	4	4	8
12	4	4	8
13	4	4	8
14	4	4	8
15	4	4	8
16	4	4	8
17	5	4	9
18	4	4	8
19	4	4	8
20	5	5	10
21	5	4	9
22	4	4	8
23	4	4	8
24	5	4	9
25	4	4	8
26	4	3	7
27	5	4	9
28	4	4	8
29	4	4	8
30	4	4	8
31	4	5	9
32	4	4	8
33	4	3	7
34	4	4	8
35	5	4	9
36	4	5	9
37	3	4	7
38	4	4	8
39	3	5	8
40	5	4	9
41	4	4	8
42	4	4	8

- Keterangan

$X_{2.5.1}$ = Atasan memberikan contoh yang baik

$X_{2.5.2}$ = Atasan bersikap adil dalam menegakkan
kedisiplinan

$X_{2.5}$ total = Keteladanan

X_2 = Budaya organisasi

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X₂)

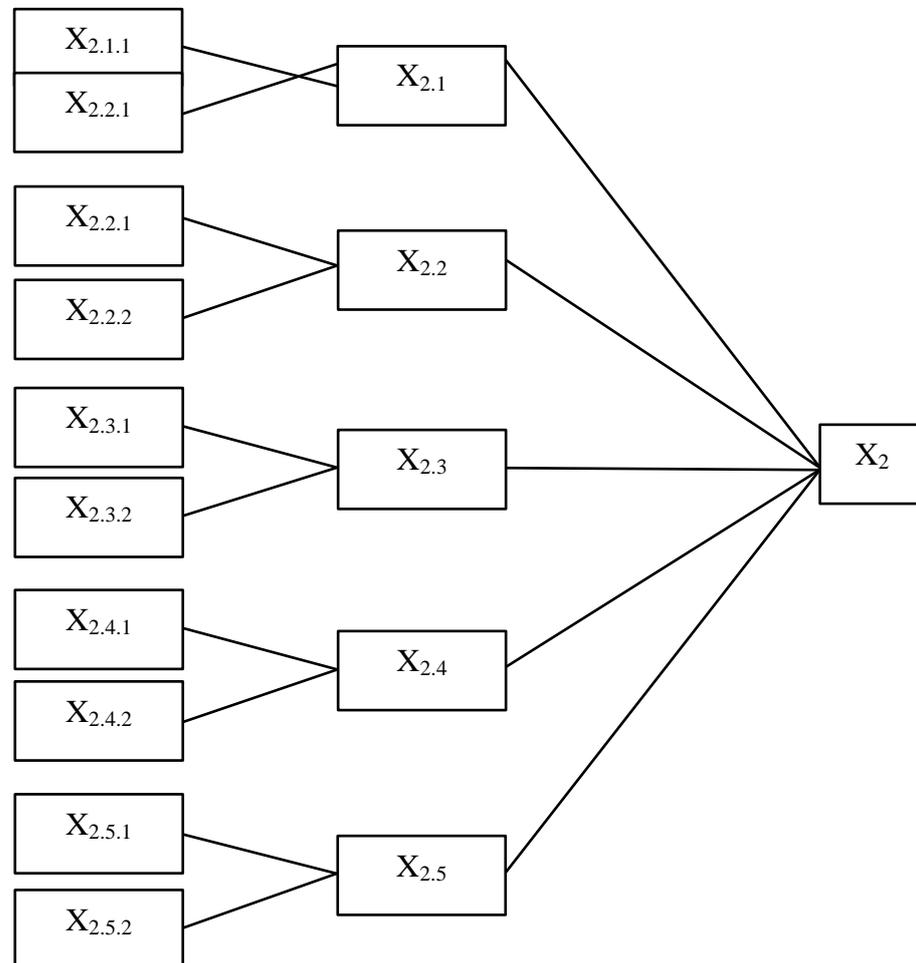
Item	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
X2.1.1	6	14,3%	36	85,7%	0	0%	0	0%	0	0%	42	100	4,14
X2.1.2	7	16,7%	34	81%	1	2,4%	0	0%	0	0%	42	100	4,14
X2.2.1	8	19%	31	73,8%	3	7,1%	0	0%	0	0%	42	100	4,11
X2.2.2	7	16,7%	33	78,6%	2	4,8%	0	0%	0	0%	42	100	4,11
X2.3.1	5	11,9%	34	81%	3	7,1%	0	0%	0	0%	42	100	4,04
X2.3.2	10	23,8%	31	73,8%	1	2,4%	0	0%	0	0%	42	100	4,21
X2.4.1	6	14,3%	31	73,8%	5	11,9%	0	0%	0	0%	42	100	4,02
X2.4.2	5	11,9%	34	81%	3	7,1%	0	0%	0	0%	42	100	4,04
X2.5.1	7	16,7%	32	76,2%	3	7,1%	0	0%	0	0%	42	100	4,09
X2.5.2	6	14,3%	34	81%	2	4,8%	0	0%	0	0%	42	100	4,09
												4,09	

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari 42 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Budaya Organisasi. Berdasarkan nilai rata-rata item pertanyaan didapat item X2.3.2 memiliki rata-rata tertinggi yaitu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar memahami permasalahan orang lain sebesar 4,21. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar selalu memahami permasalahan orang lain.

Penilaian variabel budaya organisasi secara keseluruhan memiliki rata-rata sebesar 4,09. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki kategori penilaian yang baik.

Berikut ada Kerangka Konsep Faktorial Variabel, Teori, dan Indikatornya (X_2)



3. Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel kinerja karyawan terdapat 10 item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4.8

Jawaban Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)

a. $Y_{1.1}$ dan $Y_{1.2}$ terhadap Y_1 total

No	$Y_{1.1}$	$Y_{1.2}$	Y_1 total
1	5	4	9
2	4	4	8
3	4	5	9
4	5	4	9
5	4	4	8
6	4	5	9
7	5	4	9
8	4	4	8
9	4	4	8
10	4	4	8
11	4	4	8
12	5	4	9
13	5	5	10
14	4	4	8
15	5	4	9
16	4	4	8
17	5	4	9
18	4	4	8
19	4	4	8
20	5	4	9
21	4	5	9
22	5	4	9
23	4	4	8
24	4	4	8
25	4	5	9
26	5	4	9
27	4	4	8
28	4	4	8
29	5	5	10
30	5	5	10
31	5	4	9
32	5	5	10
33	4	3	7
34	4	4	8
35	5	4	9
36	4	5	9
37	5	4	9
38	5	4	9
39	4	5	9
40	4	4	8

41	4	5	9
42	4	5	9

- Keterangan

$Y_{1.1}$ = Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu

$Y_{1.2}$ = Serius dalam bekerja

Y_1 total = Produk kerja

Y = Kinerja karyawan

b. $Y_{2.1}$ dan $Y_{2.2}$ terhadap Y_2 total

No	$Y_{2.1}$	$Y_{2.2}$	Y_2 total
1	4	5	9
2	5	4	9
3	4	4	8
4	4	4	8
5	5	4	9
6	4	5	9
7	4	4	8
8	4	4	8
9	5	4	9
10	4	4	8
11	5	5	10
12	4	4	8
13	4	4	8
14	4	4	8
15	4	5	9
16	4	4	8
17	4	5	9
18	5	4	9
19	5	5	10
20	4	5	9
21	4	4	8
22	4	4	8
23	4	5	9
24	5	4	9
25	4	4	8
26	5	5	10
27	4	4	8
28	5	4	9
29	5	4	9
30	4	5	9
31	5	4	9
32	4	5	9

33	5	3	8
34	3	4	7
35	5	5	10
36	5	5	10
37	4	5	9
38	4	4	8
39	5	4	9
40	5	5	10
41	4	5	9
42	4	5	9

- Keterangan

$Y_{2.1}$ = Karyawan datang tepat waktu

$Y_{2.2}$ = Mengerjakan tugas tepat waktu

Y_2 total = Kendala

Y = Kinerja karyawan

c. $Y_{3.1}$ dan $Y_{3.2}$ terhadap Y_3 total

No	$Y_{3.1}$	$Y_{3.2}$	Y_3 total
1	4	5	9
2	4	4	8
3	4	4	8
4	5	4	9
5	4	5	9
6	4	4	8
7	5	4	9
8	4	4	8
9	4	4	8
10	4	4	8
11	4	4	8
12	5	4	9
13	5	4	9
14	4	5	9
15	4	4	8
16	4	5	9
17	4	5	9
18	4	4	8
19	4	4	8
20	5	5	10
21	4	4	8
22	4	5	9
23	4	4	8
24	5	5	10

25	4	4	8
26	5	5	10
27	5	4	9
28	5	5	10
29	5	4	9
30	4	4	8
31	5	5	10
32	4	4	8
33	4	5	9
34	4	4	8
35	4	5	9
36	5	4	9
37	4	3	7
38	3	4	7
39	5	5	10
40	4	4	8
41	4	4	8
42	5	5	10

- Keterangan

$Y_{3.1}$ = Karyawan terbuka saran-saran dan ide baru

$Y_{3.2}$ = Karyawan menunjukkan sikap positif ketika bekerja dalam tim

Y_3 total = Kerjasama

Y = Kinerja karyawan

d. $Y_{4.1}$ dan $Y_{4.2}$ terhadap Y_4 total

No	$Y_{4.1}$	$Y_{4.2}$	Y_4 total
1	4	5	9
2	5	4	9
3	4	4	8
4	4	4	8
5	4	4	8
6	4	4	8
7	4	5	9
8	5	4	9
9	4	4	8
10	4	4	8
11	4	5	9
12	5	4	9

13	3	4	7
14	4	4	8
15	5	4	9
16	4	5	9
17	4	4	8
18	4	5	9
19	5	4	9
20	5	5	10
21	4	4	8
22	4	5	9
23	4	4	8
24	4	5	9
25	5	4	9
26	5	4	9
27	4	5	9
28	4	4	8
29	4	5	9
30	5	4	9
31	4	4	8
32	5	5	10
33	4	4	8
34	5	4	9
35	4	5	9
36	5	4	9
37	4	4	8
38	4	5	9
39	5	5	10
40	4	5	9
41	4	5	9
42	4	4	8

- Keterangan

$Y_{4.1}$ = Karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan

$Y_{4.2}$ = Menunjukkan antusiasme terhadap tantangan dan ide baru

Y_4 total = Kemampuan beradaptasi

Y = Kinerja karyawan

e. $Y_{5,1}$ dan $Y_{5,2}$ terhadap Y_5 total

No	$Y_{5,1}$	$Y_{5,2}$	Y_5 total
1	4	4	8
2	5	4	9
3	4	5	9
4	4	4	8
5	4	4	8
6	4	4	8
7	5	4	9
8	4	4	8
9	4	4	8
10	4	5	9
11	4	4	8
12	5	4	9
13	4	4	8
14	4	4	8
15	5	4	9
16	4	4	8
17	4	5	9
18	5	3	8
19	4	5	9
20	4	4	8
21	4	5	9
22	4	4	8
23	4	4	8
24	4	4	8
25	4	4	8
26	5	4	9
27	5	3	8
28	5	4	9
29	5	5	10
30	4	5	9
31	4	5	9
32	5	4	9
33	4	4	8
34	4	5	9
35	4	5	9
36	5	4	9
37	4	3	7
38	4	4	8
39	4	5	9
40	5	4	9
41	5	4	9
42	4	4	8

- Keterangan

Y_{5.1} = Karyawan berkomunikasi secara efektif dengan karyawan lain

Y_{5.2} = Berani menginformasikan keluhan kepada atasan

Y_{5 total} = Komunikasi

Y = Kinerja karyawan

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

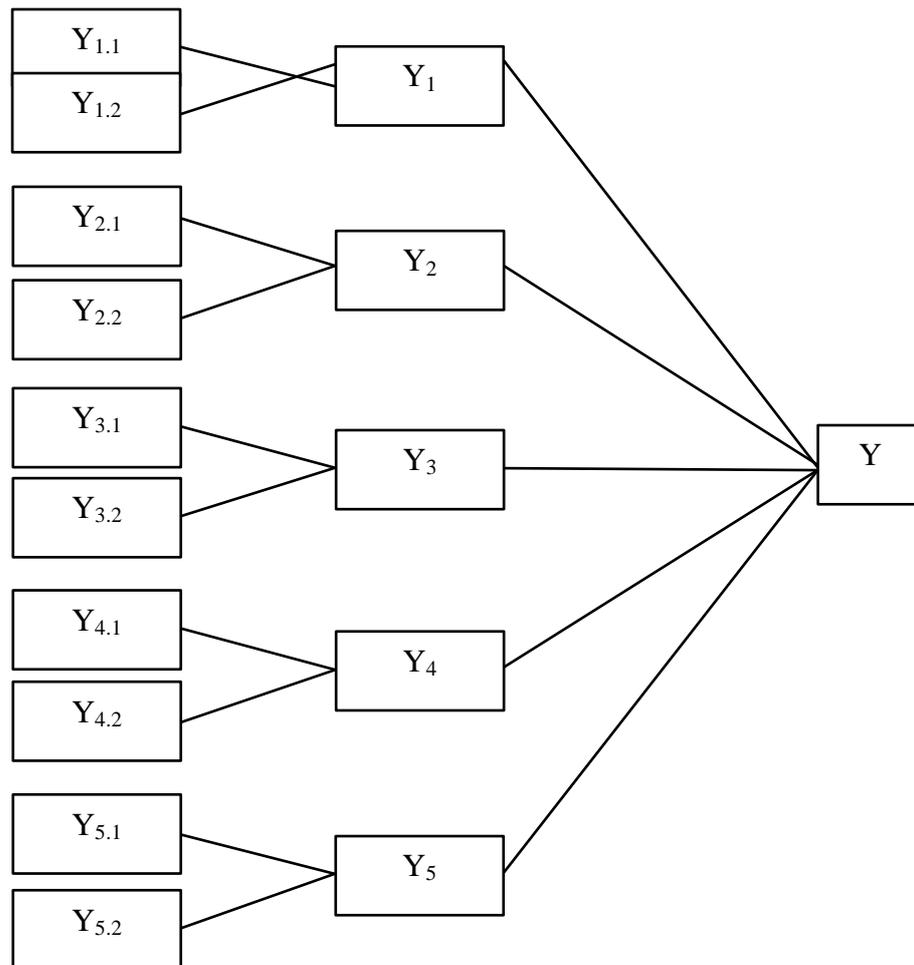
Item	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
Y.1.1	17	40,5%	25	59,5%	0	0%	0	0%	0	0%	42	100	4,40
Y.1.2	12	28,6%	29	69%	1	2,4%	0	0%	0	0%	42	100	4,26
Y.2.1	16	38,1%	25	59,5%	1	2,4%	0	0%	0	0%	42	100	4,35
Y.2.2	17	40,5%	24	57,1%	1	2,4%	0	0%	0	0%	42	100	4,38
Y.3.1	14	33,3%	27	64,3%	1	2,4%	0	0%	0	0%	42	100	4,30
Y.3.2	15	35,7%	26	61,9%	1	2,4%	0	0%	0	0%	42	100	4,33
Y.4.1	13	31%	28	66,7%	1	2,4%	0	0%	0	0%	42	100	4,28
Y.4.2	16	38,1%	26	61,9%	0	0%	0	0%	0	0%	42	100	4,38
Y.5.1	13	31%	29	69%	0	0%	0	0%	0	0%	42	100	4,30
Y.5.2	11	26,2%	28	66,7%	3	7,1%	0	0%	0	0%	42	100	4,19
												4,31	

Sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa dari 42 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai rata-rata item pertanyaan didapat item Y1.1 memiliki rata-rata tertinggi yaitu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu sebesar 4,40. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.

Penilaian variabel kinerja karyawan secara keseluruhan memiliki rata-rata sebesar 4,31. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki kategori penilaian yang baik.

Berikut ada Kerangka Konsep Faktorial Variabel, Teori, dan Indikatornya (Y)



D. Teknik Analisis Data

1. Analisis Data Deskriptif Statistic

Analisis statistik deskriptif adalah sebuah analisis yang menampilkan tabel frekuensi, nilai minimum, maksimum, mean (rata-rata) dan standar deviasi.

a. Motivasi Kerja (X_1)

1) Kebutuhan Fisiologi ($X_{1.1}$)

a. Tabel 4.10 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Pemberian gaji tepat waktu ($X_{1.1.1}$)

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	8	19%	40
2	Setuju (S)	4	34	81%	136
3	Cukup Setuju (CS)	3	0	0%	0
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	176
Nilai Mean (rata-rata)					4,19
Nilai Minimum					4
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,397

Berdasarkan pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka ($X_{1.1.1}$) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarkan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 81% memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 19% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4, adalah setuju.

b. Tabel 4.11 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Pemberian gaji dan penghasilan tambahan ($X_{1.1.2}$)

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	6	14,3%	30
2	Setuju (S)	4	36	85,7%	144
3	Cukup Setuju (CS)	3	0	0%	0
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	174
Nilai Mean (rata-rata)					4,14
Nilai Minimum					4
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,354

Berdasarkan pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka ($X_{1.1.2}$) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarkan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 2,4 cukup setuju, 78,6% memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 19% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,14 adalah setuju.

2) Kebutuhan akan rasa aman ($X_{1.2}$)

- a. Tabel 4.12 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Memiliki gedung yang aman dan nyaman ($X_{1.2.1}$)

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	8	19%	40
2	Setuju (S)	4	33	78,6%	132
3	Cukup Setuju (CS)	3	1	2,4%	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	175
Nilai Mean (rata-rata)					4,17
Nilai Minimum					3
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,437

Berdasarkan pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka ($X_{1.2.1}$) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarakan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 81% memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 19% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,17 adalah setuju.

b. Tabel 4.13 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Memberikan jaminan kesehatan untuk karyawan ($X_{1.2.2}$)

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	10	23,8%	50
2	Setuju (S)	4	32	76,2%	128
3	Cukup Setuju (CS)	3	0	0%	0
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	178
Nilai Mean (rata-rata)					4,24
Nilai Minimum					4
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,431

Berdasarkan pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka ($X_{1.2.2}$) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarakan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 76,2% memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 23,8% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,24 adalah setuju.

3) Kebutuhan sosial ($X_{1.3}$)

a. Tabel 4.14 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Karyawan yang ramah dan menyenangkan ($X_{1.3.1}$)

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	6	14,3%	30
2	Setuju (S)	4	33	78,6%	132
3	Cukup Setuju (CS)	3	3	7,1%	9
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	171
Nilai Mean (rata-rata)					4,07
Nilai Minimum					3
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,463

Berdasarkan pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka ($X_{1.3.1}$) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarakan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 7,1% cukup setuju, 78,6

memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 14,3% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,07 adalah setuju.

- b. Tabel 4.15 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Saling membantu (X_{1.3.2})

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	4	9,5%	20
2	Setuju (S)	4	37	88,1%	148
3	Cukup Setuju (CS)	3	1	2,4%	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	171
Nilai Mean (rata-rata)					4,07
Nilai Minimum					3
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,342

Berdasarkan pada tabel 4.15 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka (X_{1.3.2}) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarkan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 2,4% cukup setuju, 88,1% memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 9,5% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,07 adalah setuju.

- 4) Kebutuhan dihargai (X_{1.4})

- a. Tabel 4.16 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi (X_{1.4.1})

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	8	19%	40
2	Setuju (S)	4	34	81%	136
3	Cukup Setuju (CS)	3	0	0%	0
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	176
Nilai Mean (rata-rata)					4,19
Nilai Minimum					4
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,397

Berdasarkan pada tabel 4.16 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka ($X_{1.4.1}$) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarakan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 81% memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 19% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,19 adalah setuju.

b. Tabel 4.17 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Atasan menghargai pendapat bawahannya ($X_{1.4.2}$)

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	8	19%	40
2	Setuju (S)	4	30	71,4%	120
3	Cukup Setuju (CS)	3	4	9,5%	12
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	180
Nilai Mean (rata-rata)					4,10
Nilai Minimum					3
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,532

Berdasarkan pada tabel 4.17 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka ($X_{1.4.2}$) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarakan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 9,5% cukup setuju, 71,4% memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 19% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,10 adalah setuju.

5) Kebutuhan aktualisasi diri ($X_{1.5}$)

- a. Tabel 4.18 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Pemberian saran dan kritik ($X_{1.5.1}$)

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	9	21,4%	45
2	Setuju (S)	4	31	73,8%	124
3	Cukup Setuju (CS)	3	2	4,8%	6
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	175
Nilai Mean (rata-rata)					4,17
Nilai Minimum					3
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,490

Berdasarkan pada tabel 4.18 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka ($X_{1.5.1}$) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarakan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 4,8 cukup setuju, 73,8%

memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 21,4% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,17 adalah setuju.

- b. Tabel 4.19 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Pemberian motivasi ($X_{1.5.2}$)

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	5	11,9%	25
2	Setuju (S)	4	34	81%	136
3	Cukup Setuju (CS)	3	3	7,1%	9
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	170
Nilai Mean (rata-rata)					4,05
Nilai Minimum					3
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,439

Berdasarkan pada tabel 4.19 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka ($X_{1.5.2}$) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarakan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 7,1 cukup setuju, 81% memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 11,9% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,05 adalah setuju.

b. Budaya Organisasi (X_2)

1) Profesionalisme ($X_{2.1}$)

- a. Tabel 4.20 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Bertindak adil dan menghargai orang lain ($X_{2.1.1}$)

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	6	14,3%	30
2	Setuju (S)	4	36	85,7%	144
3	Cukup Setuju (CS)	3	0	0%	0
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	174
Nilai Mean (rata-rata)					4,14
Nilai Minimum					4
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,354

Berdasarkan pada tabel 4.20 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka ($X_{2.1.1}$) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarakan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 85,7% memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 14,3% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,14 adalah setuju.

b. Tabel 4.21 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Mementingkan kemaslahatan orang lain ($X_{2.1.2}$)

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	7	16,7%	35
2	Setuju (S)	4	34	81%	136
3	Cukup Setuju (CS)	3	1	2,4%	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	174
Nilai Mean (rata-rata)					4,14
Nilai Minimum					3
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,417

Berdasarkan pada tabel 4.21 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka ($X_{2.1.2}$) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarakan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 2,4% cukup sekali, 81% memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 16,7% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,14 adalah setuju.

2) Kerjasama ($X_{2.2}$)

- a. Tabel 4.22 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Bekerjasama dengan tim ($X_{2.2.1}$)

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	8	19%	40
2	Setuju (S)	4	31	73,8%	124
3	Cukup Setuju (CS)	3	3	7,1%	9
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	173
Nilai Mean (rata-rata)					4,12
Nilai Minimum					3
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,504

Berdasarkan pada tabel 4.22 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka ($X_{2.2.1}$) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarakan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 7,1% cukup setuju, 73,8%

memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 19% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,12 adalah setuju.

- b. Tabel 4.23 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Saling menghargai dan terbuka ($X_{2.2.2}$)

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	7	16,7%	35
2	Setuju (S)	4	33	78,6%	132
3	Cukup Setuju (CS)	3	2	4,8%	6
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	173
Nilai Mean (rata-rata)					4,12
Nilai Minimum					3
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,453

Berdasarkan pada tabel 4.23 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka ($X_{2.2.2}$) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarakan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 4,8% cukup setuju, 78,6% memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 16,7% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,12 adalah setuju.

- 3) Pelayanan ($X_{2.3}$)

- a. Tabel 4.24 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Pelayanan yang baik dan sopan ($X_{2.3.1}$)

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	5	11,9%	25
2	Setuju (S)	4	34	81%	136
3	Cukup Setuju (CS)	3	3	7,1%	9
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	170
Nilai Mean (rata-rata)					4,05
Nilai Minimum					3
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,439

Berdasarkan pada tabel 4.24 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka ($X_{2.3.1}$) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarakan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 7,1% cukup setuju, 81% memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 11,9% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,05 adalah setuju.

b. Tabel 4.25 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Memahami permasalahan orang lain ($X_{2.3.2}$)

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	10	23,8%	50
2	Setuju (S)	4	31	73,8%	124
3	Cukup Setuju (CS)	3	1	2,4%	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	177
Nilai Mean (rata-rata)					4,21
Nilai Minimum					3
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,470

Berdasarkan pada tabel 4.25 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka ($X_{2.3.2}$) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarakan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 2,4% cukup setuju, 73,8% memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 23,8% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,21 adalah setuju.

4) Kebutuhan dihargai ($X_{1.4}$)

- a. Tabel 4.26 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Memiliki banyak inovasi baru ($X_{2.4.1}$)

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	6	14,3%	30
2	Setuju (S)	4	31	73,8%	124
3	Cukup Setuju (CS)	3	5	11,9%	15
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	169
Nilai Mean (rata-rata)					4,02
Nilai Minimum					3
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,517

Berdasarkan pada tabel 4.26 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka ($X_{2.4.1}$) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarakan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 11,9% cukup setuju, 73,8%

memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 14,3% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,02 adalah setuju.

- b. Tabel 4.27 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Dapat mengembangkan gagasan baru ($X_{2.4.2}$)

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	5	11,9%	25
2	Setuju (S)	4	34	81%	136
3	Cukup Setuju (CS)	3	3	7,1%	9
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	170
Nilai Mean (rata-rata)					4,05
Nilai Minimum					3
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,439

Berdasarkan pada tabel 4.27 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka ($X_{2.4.2}$) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarkan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 7,1% cukup setuju, 81% memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 11,9% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,05 adalah setuju.

- 5) Keteladanan ($X_{2.5}$)

- a. Tabel 4.28 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Atasan memberikan contoh yang baik ($X_{2.5.1}$)

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	7	16,7%	35
2	Setuju (S)	4	32	76,2%	128
3	Cukup Setuju (CS)	3	3	7,1%	9
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	172
Nilai Mean (rata-rata)					4,10
Nilai Minimum					3
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,484

Berdasarkan pada tabel 4.28 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka ($X_{2.5.1}$) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarakan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 7,1% cukup setuju, 76,2% memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 16,7% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,10 adalah setuju.

b. Tabel 4.29 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Atasan bersikap adil dalam menegakkan ($X_{2.5.2}$)

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	6	14,3%	30
2	Setuju (S)	4	34	81%	136
3	Cukup Setuju (CS)	3	2	4,8%	6
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	172
Nilai Mean (rata-rata)					4,10
Nilai Minimum					3
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,431

Berdasarkan pada tabel 4.29 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka ($X_{2.5.2}$) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarakan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 4,8% cukup setuju, 81% memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 14,3% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,10 adalah setuju.

c. Kinerja Karyawan (Y)

1) Produk Kerja (Y_1)

a. Tabel 4.30 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu ($Y_{1.1}$)

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	17	40,5%	85
2	Setuju (S)	4	25	59,5%	100
3	Cukup Setuju (CS)	3	0	0%	0
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	185
Nilai Mean (rata-rata)					4,40
Nilai Minimum					4
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,497

Berdasarkan pada tabel 4.30 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka ($Y_{1.1}$) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarakan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 59,5% memberikan jawaban

setuju dan yang menjawab 40,5% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,40 adalah setuju.

- b. Tabel 4.31 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Serius dalam bekerja ($Y_{1.2}$)

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	12	28,6%	60
2	Setuju (S)	4	29	69%	116
3	Cukup Setuju (CS)	3	1	2,4%	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	179
Nilai Mean (rata-rata)					4,26
Nilai Minimum					3
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,497

Berdasarkan pada tabel 4.31 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka ($Y_{1.2}$) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarakan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 2,4% cukup setuju, 69% memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 28,6% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,26 adalah setuju.

- 2) Kerjasama (Y_2)

- a. Tabel 4.32 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Karyawan datang tepat waktu ($Y_{2.1}$)

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	16	38,1%	80
2	Setuju (S)	4	25	59,5%	100
3	Cukup Setuju (CS)	3	1	2,4%	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	183
Nilai Mean (rata-rata)					4,36
Nilai Minimum					3
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,533

Berdasarkan pada tabel 4.32 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka ($Y_{2.1}$) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarkan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 2,4% cukup setuju, 59,5% memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 38,1% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,36 adalah setuju.

b. Tabel 4.33 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Mengerjakan tugas tepat waktu ($Y_{2.2}$)

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	17	40,5%	85
2	Setuju (S)	4	24	57,1%	96
3	Cukup Setuju (CS)	3	1	2,4%	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	184
Nilai Mean (rata-rata)					4,38
Nilai Minimum					3
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,539

Berdasarkan pada tabel 4.33 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka ($Y_{2.2}$) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarkan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 2,4% cukup setuju, 57,1% memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 40,5% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,38 adalah setuju.

3) Kerjasama (Y_3)

- a. Tabel 4.34 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Karyawan terbuka saran-saran dan ide baru ($Y_{3.1}$)

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	14	33,3%	70
2	Setuju (S)	4	27	64,3%	108
3	Cukup Setuju (CS)	3	1	2,4%	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	181
Nilai Mean (rata-rata)					4,31
Nilai Minimum					3
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,517

Berdasarkan pada tabel 4.34 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka ($Y_{3.1}$) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarkan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 2,4% cukup setuju, 64,3%

memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 33,3% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,31 adalah setuju.

- b. Tabel 4.35 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Karyawan menunjukkan sikap positif ketika bekerja dalam tim (Y_{3.2})

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	15	35,7%	75
2	Setuju (S)	4	26	61,9%	104
3	Cukup Setuju (CS)	3	1	2,4%	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	182
Nilai Mean (rata-rata)					4,33
Nilai Minimum					3
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,526

Berdasarkan pada tabel 4.35 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka (Y_{3.2}) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarakan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 2,4% cukup setuju, 61,9% memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 35,7% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,33 adalah setuju.

- 4) Kemampuan beradaptasi (Y₄)

- a. Tabel 4.36 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan (Y_{4.1})

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	13	31%	65
2	Setuju (S)	4	28	66,7%	112
3	Cukup Setuju (CS)	3	1	2,4%	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	180
Nilai Mean (rata-rata)					4,29
Nilai Minimum					3
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,508

Berdasarkan pada tabel 4.36 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka (Y_{4.1}) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarakan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 2,4% cukup setuju, 66,7% memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 31% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,29 adalah setuju.

b. Tabel 4.37 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Menunjukkan antusiasme terhadap tantangan dan ide baru(Y_{4.2})

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	16	38,1%	80
2	Setuju (S)	4	26	61,9%	104
3	Cukup Setuju (CS)	3	0	0%	0
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	184
Nilai Mean (rata-rata)					4,38
Nilai Minimum					4
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,492

Berdasarkan pada tabel 4.37 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka ($Y_{4.2}$) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarakan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 61,9% memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 38,1% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,38 adalah setuju.

5) Komunikasi (Y_5)

- a. Tabel 4.38 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Karyawan berkomunikasi secara efektif dengan karyawan lain ($Y_{5.1}$)

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	13	31%	65
2	Setuju (S)	4	29	69%	116
3	Cukup Setuju (CS)	3	0	0%	0
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	181
Nilai Mean (rata-rata)					4,31
Nilai Minimum					4
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,468

Berdasarkan pada tabel 4.38 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka ($Y_{5.1}$) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarakan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 69% memberikan jawaban setuju

dan yang menjawab 31% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,31 adalah setuju.

b. Tabel 4.39 Frekuensi dan Deskriptif Jawaban Berani menginformasikan keluhan kepada atasan (Y_{5.2})

No	Jawaban	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	11	26,2%	55
2	Setuju (S)	4	28	66,7%	112
3	Cukup Setuju (CS)	3	3	7,1%	9
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			42	100%	176
Nilai Mean (rata-rata)					4,19
Nilai Minimum					3
Nilai Maximum					5
Standart Deviasi					0,552

Berdasarkan pada tabel 4.39 dapat dilihat bahwa hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif indikator menyediakan informasi yang terbuka (Y_{5.2}) menunjukkan sampel (N) sebanyak 42 yang diperoleh dari data angket yang disebarakan peneliti pada bulan Februari 2020. Pada tabel tersebut dari 42 sampel dapat dilihat bahwa jawaban angket adalah 7,1% cukup setuju, 66,7% memberikan jawaban setuju dan yang menjawab 26,2% sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,19 adalah setuju.

2. Analisis Data Inferensial

1. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dinas tenaga kerja yang berjumlah 42 dan sampelnya 42.

2. Skala pengukuran

Skala pengukuran dari penelitian ini adalah skala likert.

3. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini adalah primer, yang langsung diambil dari karyawan dinas tenaga kerja.

4. Uji validitas data

Uji validitas data adalah sebuah uji apakah kuesioner yang dibuat sesuai dengan objek yang akan diteliti.

a. Uji Validitas

1. Motivasi kerja (X_1)

Untuk mengukur validitas variabel motivasi kerja (X_1) dengan cara menghubungkan teori-teori ($X_{1.1}$) dan ($X_{1.2}$) dan ($X_{1.3}$) dan ($X_{1.4}$) dan ($X_{1.5}$) terhadap (X_1 total).

No	$X_{1.1}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.4}$	$X_{1.5}$	X_1 total
1	9	9	8	9	8	43
2	9	8	9	8	8	42
3	8	9	8	8	8	41
4	8	8	8	9	8	41
5	8	8	8	8	9	41
6	8	8	8	8	8	40
7	8	9	9	8	9	43
8	8	8	8	8	8	40
9	8	8	8	8	8	40
10	8	8	8	8	9	41
11	8	8	9	9	8	42
12	9	9	8	9	8	43
13	9	8	8	8	9	42
14	8	8	8	8	8	40
15	8	9	8	9	8	42
16	9	8	9	8	8	42
17	9	9	8	9	8	43
18	8	8	8	8	9	41
19	8	9	8	9	9	43
20	9	9	10	8	9	45
21	8	9	8	8	8	41
22	8	8	8	9	9	42
23	9	8	8	7	9	41
24	9	8	9	9	8	43

25	8	9	9	8	8	42
26	9	9	8	10	9	45
27	8	9	8	8	9	42
28	9	9	8	9	8	43
29	9	8	7	9	9	42
30	8	9	9	7	8	41
31	8	9	8	9	7	41
32	8	8	9	9	7	41
33	9	9	8	8	8	42
34	8	8	7	8	7	38
35	8	8	8	8	9	41
36	8	8	7	8	8	39
37	8	7	8	8	6	37
38	8	9	8	7	8	40
39	8	8	7	8	9	40
40	8	8	8	7	8	39
41	9	9	8	8	8	42
42	8	8	8	9	8	41

Apakah nilai korelasi (r) > 0,3, maka teori tersebut valid terhadap variabelnya, sebaliknya apabila nilai korelasi (r) < 0,3, maka teori tersebut tidak valid terhadap variabelnya.

Tabel 4.40
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No. Item	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	r-tabel	Keterangan
X1.1.1	0,422	0,3044	Valid
X1.1.2	0,334	0,3044	Valid
X1.2.1	0,362	0,3044	Valid
X1.2.2	0,398	0,3044	Valid
X1.3.1	0,326	0,3044	Valid
X1.3.2	0,397	0,3044	Valid
X1.4.1	0,345	0,3044	Valid
X1.4.2	0,388	0,3044	Valid
X1.5.1	0,355	0,3044	Valid
X1.5.2	0,392	0,3044	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan pengujian validitas pada tabel 4.41, diketahui bahwa r-hitung lebih besar dari r-tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari instrumen Motivasi

Kerja (X1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan nilai r-hitung pada *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r-tabel yaitu 0,3044.

Correlations

		total
X1.1.1	Pearson Correlation	.422**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	42
X1.1.2	Pearson Correlation	.334
	Sig. (2-tailed)	.031
	N	42
X1.2.1	Pearson Correlation	.362
	Sig. (2-tailed)	.018
	N	42
X1.2.2	Pearson Correlation	.398**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	42
X1.3.1	Pearson Correlation	.326
	Sig. (2-tailed)	.035
	N	42
X1.3.2	Pearson Correlation	.397**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	42
X1.4.1	Pearson Correlation	.345
	Sig. (2-tailed)	.025
	N	42
X1.4.2	Pearson Correlation	.388
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	42
X1.5.1	Pearson Correlation	.355
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	42
X1.5.2	Pearson Correlation	.392
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	42
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	42

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

Correlations

		total
X1.1.1	Pearson Correlation	.422**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	42
X1.1.2	Pearson Correlation	.334
	Sig. (2-tailed)	.031
	N	42
X1.2.1	Pearson Correlation	.362
	Sig. (2-tailed)	.018
	N	42
X1.2.2	Pearson Correlation	.398**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	42
X1.3.1	Pearson Correlation	.326
	Sig. (2-tailed)	.035
	N	42
X1.3.2	Pearson Correlation	.397**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	42
X1.4.1	Pearson Correlation	.345
	Sig. (2-tailed)	.025
	N	42
X1.4.2	Pearson Correlation	.388
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	42
X1.5.1	Pearson Correlation	.355
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	42
X1.5.2	Pearson Correlation	.392
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	42
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	42

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

2. Budaya Organisasi (X_2)

Untuk mengukur validitas variabel budaya organisasi (X_2) dengan cara menghubungkan teori-teori ($X_{2.1}$) dan ($X_{2.2}$) dan ($X_{2.3}$) dan ($X_{2.4}$) dan ($X_{2.5}$) terhadap (X_2 total).

No	$X_{2.1}$	$X_{2.2}$	$X_{2.3}$	$X_{2.4}$	$X_{2.5}$	X_2 total
1	9	8	9	8	8	42
2	8	8	8	8	8	40
3	8	8	8	8	8	40
4	8	8	8	8	8	40
5	8	8	8	7	9	40
6	8	9	7	8	7	39
7	8	9	8	8	8	41
8	9	8	8	9	8	42
9	8	9	8	8	9	42
10	8	8	8	9	8	41
11	9	8	8	8	8	41
12	8	8	9	8	8	41
13	8	8	8	8	8	40
14	8	8	9	7	8	40
15	9	8	8	7	8	40
16	9	8	8	8	8	41
17	8	9	8	8	9	42
18	8	9	8	8	8	41
19	8	8	8	9	8	41
20	10	8	8	8	10	44
21	8	8	8	9	9	42
22	8	8	8	8	8	40
23	8	8	9	8	8	41
24	10	9	9	7	9	44
25	8	8	8	7	8	39
26	8	7	9	7	7	38
27	8	7	8	8	9	40
28	8	8	8	9	8	41
29	8	8	9	8	8	41
30	8	8	8	9	8	41
31	9	8	8	9	9	43
32	8	8	10	8	8	42
33	8	9	7	8	7	39
34	8	8	7	7	8	38
35	7	10	10	9	9	45
36	9	8	9	9	9	44
37	8	7	8	7	7	37
38	8	9	9	8	8	42

39	10	10	9	9	8	46
40	8	9	8	8	9	42
41	8	9	8	9	8	42
42	8	7	8	8	8	39

Apakah nilai korelasi (r) $> 0,3$, maka teori tersebut valid terhadap variabelnya, sebaliknya apabila nilai korelasi (r) $< 0,3$, maka teori tersebut tidak valid terhadap variabelnya.

Tabel 4.41
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No. Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r-tabel	Keterangan
X2.1.1	0,474	0,3044	Valid
X2.1.2	0,339	0,3044	Valid
X2.2.1	0,492	0,3044	Valid
X2.2.2	0,372	0,3044	Valid
X2.3.1	0,328	0,3044	Valid
X2.3.2	0,409	0,3044	Valid
X2.4.1	0,458	0,3044	Valid
X2.4.2	0,328	0,3044	Valid
X2.5.1	0,349	0,3044	Valid
X2.5.2	0,545	0,3044	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan pengujian validitas pada tabel 4.42, diketahui bahwa r-hitung lebih besar dari r-tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari instrumen Budaya Organisasi (X2) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan nilai r-hitung pada *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r-tabel yaitu 0,3044.

Correlations

		total
X2.1.1	Pearson Correlation	.474**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	42

X2.1.2	Pearson Correlation	.339
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	42
X2.2.1	Pearson Correlation	.492**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	42
X2.2.2	Pearson Correlation	.372
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	42
X2.3.1	Pearson Correlation	.328
	Sig. (2-tailed)	.034
	N	42
X2.3.2	Pearson Correlation	.409**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	42
X2.4.1	Pearson Correlation	.458**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	42
X2.4.2	Pearson Correlation	.328
	Sig. (2-tailed)	.034
	N	42
X2.5.1	Pearson Correlation	.349
	Sig. (2-tailed)	.023
	N	42
X2.5.2	Pearson Correlation	.545**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	42

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

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

3. Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengukur validitas variabel kinerja karyawan (Y) dengan cara menghubungkan teori-teori (Y₁) dan (Y₂) dan (Y₃) dan (X_{2,4}) dan (Y₅) terhadap (Y total).

No	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y total
1	9	9	9	9	8	44
2	8	9	8	9	9	43

3	9	8	8	8	9	42
4	9	8	9	8	8	42
5	8	9	9	8	8	42
6	9	9	8	8	8	42
7	9	8	9	9	9	44
8	8	8	8	9	8	41
9	8	9	8	8	8	41
10	8	8	8	8	9	41
11	8	10	8	9	8	43
12	9	8	9	9	9	44
13	10	8	9	7	8	42
14	8	8	9	8	8	41
15	9	9	8	9	9	44
16	8	8	9	9	8	42
17	9	9	9	8	9	44
18	8	9	8	9	8	42
19	8	10	8	9	9	44
20	9	9	10	10	8	46
21	9	8	8	8	9	42
22	9	8	9	9	8	43
23	8	9	8	8	8	41
24	8	9	10	9	8	44
25	9	8	8	9	8	42
26	9	10	10	9	9	47
27	8	8	9	9	8	42
28	8	9	10	8	9	44
29	10	9	9	9	10	47
30	10	9	8	9	9	45
31	9	9	10	8	9	45
32	10	9	8	10	9	46
33	7	8	9	8	8	40
34	8	7	8	9	9	41
35	9	10	9	9	9	46
36	9	10	9	9	9	46
37	9	9	7	8	7	40
38	9	8	7	9	8	41
39	9	9	10	10	9	47
40	8	10	8	9	9	44
41	9	9	8	9	9	44
42	9	9	10	8	8	44

Apakah nilai korelasi (r) $> 0,3$, maka teori tersebut valid terhadap variabelnya, sebaliknya apabila nilai korelasi (r) $< 0,3$, maka teori tersebut tidak valid terhadap variabelnya.

Tabel 4.42
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No. Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r-tabel	Keterangan
Y.1.1	0,385	0,3044	Valid
Y.1.2	0,342	0,3044	Valid
Y.2.1	0,369	0,3044	Valid
Y.2.2	0,429	0,3044	Valid
Y.3.1	0,511	0,3044	Valid
Y.3.2	0,332	0,3044	Valid
Y.4.1	0,379	0,3044	Valid
Y.4.2	0,344	0,3044	Valid
Y.5.1	0,405	0,3044	Valid
Y.5.2	0,323	0,3044	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan pengujian validitas pada tabel 4.42, diketahui bahwa r-hitung lebih besar dari r-tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari instrumen Kinerja Karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan nilai r-hitung pada *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r-tabel yaitu 0,3044.

Correlations

		Total
Y1.1.1	Pearson Correlation	.385
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	42
Y1.1.2	Pearson Correlation	.342
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	42
Y1.2.1	Pearson Correlation	.369
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	42
Y1.2.2	Pearson Correlation	.429
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	42

Y1.3.1	Pearson Correlation	.511**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	42
Y1.3.2	Pearson Correlation	.332*
	Sig. (2-tailed)	.032
	N	42
Y1.4.1	Pearson Correlation	.379*
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	42
Y1.4.2	Pearson Correlation	.344*
	Sig. (2-tailed)	.026
	N	42
Y1.5.1	Pearson Correlation	.405**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	42
Y1.5.2	Pearson Correlation	.323*
	Sig. (2-tailed)	.037
	N	42
Total	Pearson Correlation	.1
	Sig. (2-tailed)	
	N	42

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

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

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian. Reliabilitas atau tidaknya instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai *Alpha Cronbach's*. Kriteria uji reliabilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

1. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4.43

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.623	11

Apabila hasil *cronbach's alfa* lebih besar dari 0,6 maka seluruh butir pernyataan Motivasi Kerja (X1) adalah reliable. Karena variabel Motivasi Kerja (X1) nilai *cronbach's alfa* 0.623 lebih besar dari pada 0.6 maka seluruh pertanyaan untuk variabel motivasi kerja reliable.

2. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X2)

Tabel 4.44
Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	11

Apabila hasil *cronbach's alfa* lebih besar dari 0,6 maka seluruh butir pernyataan Budaya Organisasi (X2) adalah reliable. Karena variabel Budaya Organisasi (X2) nilai *cronbach's alfa* 0.660 lebih besar dari pada 0.6 maka seluruh pertanyaan untuk variabel budaya organisasi reliable.

3. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.45
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.636	11

Apabila hasil *cronbach's alfa* lebih besar dari 0,6 maka seluruh butir pernyataan Kinerja Karyawan (Y) adalah reliable. Karena

variabel Kinerja Karyawan (Y) nilai *cronbach's alfa* 0.636 lebih besar dari pada 0.6 maka seluruh pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan reliable.

c. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk menguji apakah data kontinue berdistribusi normal. Pendeteksian normalitas data apakah terdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, jika nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.46
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52338920
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.142
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.919
Asymp. Sig. (2-tailed)		.367

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi secara normal, karena data memiliki signifikansi sebesar 0,367. Jika menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* data berdistribusi normal, jika signifikansi lebih besar dari 0,05, (signifikansi) pada tiap-tiap variabel $\geq 0,05$ dan sampel berasal dari

populasi yang tidak berdistribusi normal apabila nilai sig. (signifikasi) pada tiap-tiap variabel $< 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bentuk pengujian yang menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance inflation factor* (VIF) pada model regresi. Jika nilai VIF < 10 atau memiliki *Tolerance* $> 0,1$, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4.47
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi_kerja	.988	1.012
Budaya_organisasi	.988	1.012

a. Dependent Variabel : Kinerja_karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2020

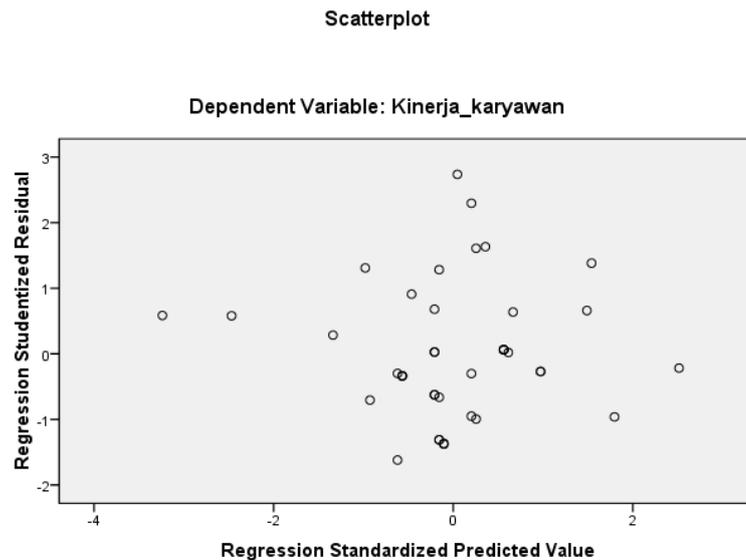
Dari hasil analisis pada tabel 4.47 diatas, dapat diketahui bahwa nilai Tolerance kedua variabel lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model, dapat dilihat dari pola

gambar scatterplot. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.48
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer diolah, 2020

Dari gambar 4.48 Scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0, dan penyebaran tiitik-titik data tidak berpola. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunaka dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS :

Tabel 4.49
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.192	7.928		.529	.600
Motivasi_kerja	.442	.154	.359	2.864	.007
Budaya_organisasi	.506	.133	.477	3.805	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji di atas pada tabel 4.49, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 4.192 + 0,442 X_1 + 0,506 X_2 + e$$

Keterangan:

1. Konstanta $\alpha = 4.192$

Nilai konstanta sebesar 4.192 artinya jika Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dalam keadaan konstanta (tetap), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4.192 satuan.

2. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X₁) = 0,442

Setiap penambahan (karena tanda positif) 1 pada Motivasi Kerja (X1), maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,442. Dan sebaliknya, jika Motivasi Kerja (X1) turun sebesar 1, maka Kinerja Karyawan juga diprediksi akan mengalami penurunan sebesar 0,442 dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X_2) 0,506

Setiap penambahan (karena tanda positif) 1 pada Motivasi Kerja (X_1), maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,506. Dan sebaliknya, jika Motivasi Kerja (X_1) turun sebesar 1, maka Kinerja Karyawan juga diprediksi akan mengalami penurunan sebesar 0,506 dengan asumsi variabel lain tetap.

d. Uji Hipotesis

1. Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu untuk menguji apakah variabel budaya (X_1), kelompok referensi (X_2), persepsi (X_3), dan motivasi (X_4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keputusan mahasiswa menabung. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji T terbagi menjadi dua cara:

- a. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Apabila $signifikan < 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini hasil uji-t berdasarkan dengan pengujian menggunakan SPSS 16.

Tabel 4.50
Hasil Uji T (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.192	7.928		.529	.600
Motivasi_kerja	.442	.154	.359	2.864	.007
Budaya_organisasi	.506	.133	.477	3.805	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas 4.50 diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Dari tabel *coefficient* 4.50 dapat dijelaskan bahwa untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

$H_{a.1}$: ada pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji T di atas diperoleh nilai T hitung untuk variabel motivasi kerja adalah 2,864 dengan nilai Sig. 0,001. Sementara nilai T tabel sebesar 1,68488 (diperoleh dengan cara mencari $df = (n - k - 1 = 42 - 2 - 1 = 39)$, dan membagi 2 nilai α 5% hingga menjadi 2,5% atau 0,025), dan taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Nilai Sig. 0,001 < 0,05 yang berarti menolak H_0 dan

terima $H_{a.1}$. Dalam penelitian ini T hitung $2,864 > T$ tabel $1,68488$ maka hipotesis diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan kinerja karyawan.

2. Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Dari tabel *coefficient* 4.50 dapat dijelaskan bahwa untuk menguji pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

$H_{a.2}$: ada pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji T di atas diperoleh nilai T hitung untuk variabel kelompok referensi adalah $3,805$ dengan nilai Sig. $0,001$. Sementara nilai T tabel diperoleh $1,68488$ (diperoleh dengan cara mencari $df = (n - k - 1 = 42 - 2 - 1 = 39)$, dan membagi 2 nilai α 5% hingga menjadi 2,5% atau $0,025$), dan taraf signifikansi $0,05$ atau 5%. Nilai Sig. $0,001 < 0,05$ yang berarti berarti menolak H_0 dan terima $H_{a.2}$. Dalam penelitian ini T hitung $3,805 > T$ tabel $1,68488$ maka hipotesis diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, Uji f (uji simultan) digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Kriteria pengujian simultan yaitu sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan (Sig. F) $< \alpha$ (0,05), maka tolak H_0 dan terima H_a , artinya motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Apabila F hitung $>$ F tabel, maka tolak H_0 dan terima H_a , artinya motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujiannya sebagai berikut :

Tabel 4.51
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	61.922	2	30.961	12.690	.000 ^a
Residual	95.149	39	2.440		
Total	157.071	41			

a. Predictors: (Constant), Budaya_organisasi, Motivasi_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.51 diatas, diketahui F hitung adalah 12,690 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan F tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh nilai

distribusi F tabel sebesar 2,61 (diperoleh dengan cara mencari v_1 dan v_2 , $v_1 = k$, $k =$ jumlah variabel independen, $v_2 = (n - k - 1 = 42 - 2 - 1 = 39)$), jadi dapat diperoleh kesimpulan F hitung $>$ F tabel ($12,690 > 2,61$) serta nilai signifikansi $0,000 <$ dari $0,05$, maka H_0 ditolak dan terima H_a . Artinya motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pronsentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Tabel 4.52

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.394	.363	1.562

a. Predictors: (Constant), Budaya_organisasi, Motivasi_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari hasil Output SPSS 16.0 pada tabel 4.52 diatas, dapat diketahui bahwa nilai R *Square* atau koefisien determinasi adalah 0,394. Menurut Nugroho dalam Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0 menyatakan bahwa untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R *Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted*

R Square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan.

Nilai dari *Adjusted R Square* dalam tabel diatas adalah 0,363 Artinya, 36,3% ($0,363 \times 100\%$) variabel dependen kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri motivasi kerja dan budaya organisasi yang sisanya 63,7% ($100\% - 36,3\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan. Jadi, sebagian variabel terikat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian.