

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA SALES DI PT. SUMATERA BERLIAN MOTORS

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas

Medan Area Untuk Memenuhi Tugas Penyusunan Skripsi

Oleh:
RIDHO EKO SAPUTRO
11.852.0031



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

MEDAN

2016

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 19/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)19/10/20

Judul / Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sales Di
PT. Sumatera Berlian Motors
Nama Mahasiswa : Ridho Eko Saputro
NPM : 11.852.0031
Program Studi : Ilmu administrasi publik

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Drs. H. Syafruddin Ritonga, MAP

Pembimbing I

Baby Masihto Batubara, S.sos, MAP

Pembimbing II

Mengetahui

Prof. Dr. H.M. Arif Nasution, MA

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Tanggal Lulus Nopember 2016

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, November 2016

Ridho Eko Saputro
11 852 0031



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin penulis ucapkan kepada Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sales di PT. Sumatera Berlian Motors”**.

Penulis skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sosial pada Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari tidak terlepas dari berbagai kesulitan-kesulitan dalam menyelesaikannya. Namun, berkat rahmat dan karunia Allah SWT dan bantuan dari orang-orang yang selalu mendukung dan menyayangi penulis serta dengan mencurahkan seluruh kemampuan penulis, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu, dengan sepuh hati penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Bapak Drs. H. Syafruddin Ritonga, MAP, selaku Dosen Pembimbing skripsi 1 penulis yang telah memberikan bimbingan dan saran maupun motivasi kepada penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.
2. Ibu Beby Masitho Batubara, S. Sos, MAP, selaku Dosen Pembimbing skripsi 2 yang juga telah memberikan bimbingan dan saran maupun motivasi kepada penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Dra. Hj. Rosmala Dewi, M. Pd, selaku sekretaris Dosen Pembimbing yang juga telah memberikan bimbingan dan saran maupun motivasi kepada penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Publik yang selama ini telah memberikan bimbingan dan pengetahuan kepada penulis serta para staf pegawai tata usaha di Fakultas Ilmu social dan Ilmu Politik.
5. Bapak Taurus P Salim selaku Branch Manager dan Bapak Diky Rizaldi selaku Head PC Team PT. Sumatera Berlian Motors yang telah membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.
6. Dan yang paling istimewa dari hati penulis yang dalam, penulis ucapkan terima kasih dan hormat penulis yang sebesar-besarnya kepada kedua Orang Tua Penulis (**Peltu Koradi TNI-AD dan Nani Chairita**) yang menjadi motivasi penulis untuk terus maju, mendo'akan, mendukung, dan selalu berjuang selama penulis menjalani pendidikan di Universitas Medan Area.
7. Kepada teman-teman sales PC Team yang selalu meluangkan waktu dan membantu penulis dalam penelitian.
8. Kepada Nindya Yunita yang selalu mendukung dan menjadi semangat saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang terkait dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Tidak ada sesuatu pun yang dapat penulis berikan atas semua yang telah beliau-beliau lakukan, hanya ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan harapan semoga skripsi dapat berguna dan bermanfaat untuk siapapun yang membutuhkan.

Medan, Agustus 2016

Ridho Eko Saputro
11.852.0031



ABSTRAK

Ridho Eko Saputro. NIM 11.852.0031. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sales di PT. Sumatera Berlian Motors. Skripsi Jurusan Administrasi Negara. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Medan Area 2016.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sales di PT. Sumatera Berlian Motors. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja team sales di PT. Sumatera Berlian Motors.

Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 53 responden, dan dengan menggunakan metode *sampling* jenuh maka jumlah sampel adalah 53 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 29 butir soal untuk variabel budaya organisasi dan 27 butir soal untuk variabel kinerja karyawan dengan teknik *cronbach alpha* diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,864 untuk variabel budaya organisasi dan 0,800 untuk variabel kinerja karyawan. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji-t.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 38,461 + 0,489X$. hasil uji determinasi dari nilai R^2 adalah 0,213. Dan uji-t diperoleh $t_{hitung} = 3,713$.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Ridho Eko Saputro. NIM 11.852.0031. *The Effect Of Organizational Culture to Employee Performance of Sales at PT. Sumatera Berlian Motors. Thesis Administration Public. Social and Political Science Faculty. University of Medan Area 2016.*

The problem in this research is ther a positive and significant effect between Organizational Culture and Employee Performance of Sales at PT. Sumatera Berlian Motors. The aimed of this research is to determine the effect of Organizational Culture to Employee Performance of Sales at PT. Sumatera Berlian Motors.

The population of this research are 53 respondents, and use sampling jenuh was taken 53 respondents be sample. Technique of research collecting data questionnaire 29 items for organizational culture variable and 27 items for employee performance variable with cronbach alpha technique variable reliable in 0,864 for organizational culture variable and 0,800 for employee performance variable. While hypothesist test is use t-test.

Based on results get the simple regression equation are $Y = 38,461 + 0.489X$. Results of Determination test from R^2 are 0,213. And t-test showed $t_{count} = 3,713$.

So, can get conclusion that there was positive and significant effect organizational culture to employee performance.

Keyword: Organizational Culture and Employee Performance

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Batasan Masalah.....	4
1.4. Rumusan Masalah	4
1.5. Tujuan Penelitian	5
1.6. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kerangka Teori.....	7
2.1.1 Budaya Organisasi	7
2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	7
2.1.1.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	9
2.1.1.3 Karakteristik Budaya Organisasi.....	11
2.1.2 Kinerja Karyawan	12
2.1.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.2 Kerangka Pemikiran.....	15

2.3 Penelitian Yang Relevan.....	17
2.4 Hipotesis.....	18

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	19
3.2 Populasi Dan Sampel	19
3.2.1 Populasi	19
3.2.2 Sampel.....	19
3.2.2.1. Penentuan Sampel	20
3.3. Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional	20
3.3.1 Variabel Penelitian	20
3.3.2 Defenisi Operasional.....	21
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.5 Uji Instrumen Penelitian	25
3.5.1 Uji Validitas Angket	25
3.5.2 Uji Reliabilitas Angket.....	26
3.6 Teknik Analisis Data.....	27
3.6.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	27
3.6.2 Perhitungan Determinasi	27
3.6.3 Pengujian Hipotesis (Uji-t)	28

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	29
4.1.1. Profil PT. Sumatera Berlian Motors.....	29
4.1.2. Distribusi Frekuensi Jawaban Budaya Organisasi (X)	30
4.1.3. Distribusi Frekuensi Jawaban Kinerja Karyawan (Y)	35

4.1.4. Uji Instrumen Penelitian	39
4.1.4.1. Uji Validitas Budaya Organisasi (X).....	39
4.1.4.2. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	40
4.1.4.3. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X).....	41
4.1.4.4. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	42
4.1.2. Teknik Analisis Data.....	43
4.1.2.1. Analisis Regresi Linier Sederhana	43
4.1.2.2. Perhitungan Determinasi (R^2)	45
4.1.2.3. Pengujian Hipotesis (Uji-t).....	45
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian	46
BAB V Kesimpulan dan Saran	
5.1. Kesimpulan	49
5.2. Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	53

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Lay Out Angket.....	24
Tabel 4.1 : Skala Nilai.....	31
Tabel 4.2 : Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel X.....	32
Tabel 4.3 : Skala Nilai.....	36
Tabel 4.4 : Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Y.....	36
Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X).....	40
Tabel 4.6 : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	41
Tabel 4.7 : Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X)	42
Tabel 4.8 : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	43
Tabel 4.9 : Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	44
Tabel 4.10 : Hasil Perhitungan Determinasi	45
Tabel 4.11 : Hasil Pengujian Hipotesis	46

DAFTAR GAMBAR

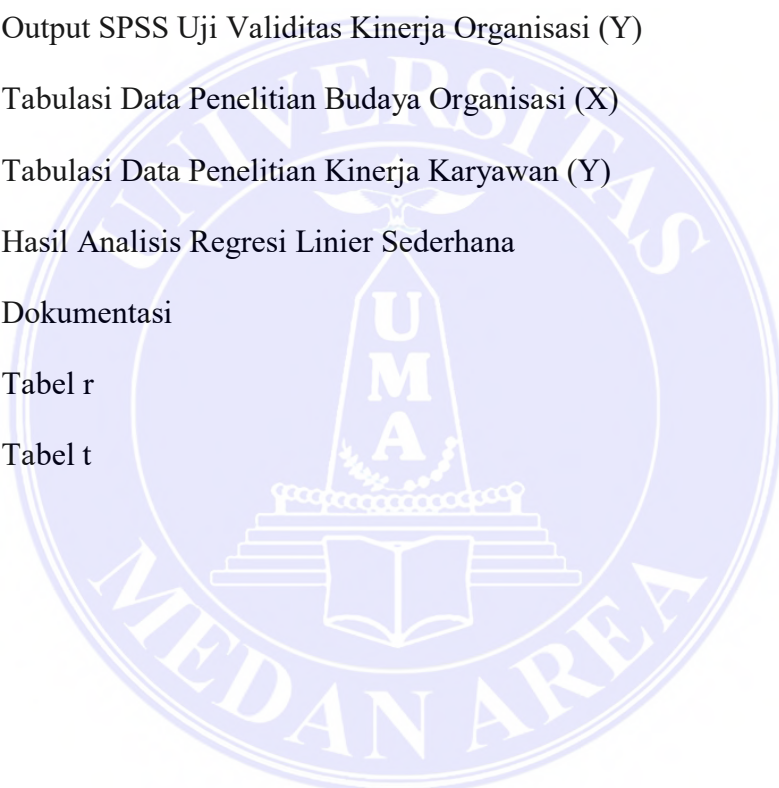
Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran	16
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Uji Validitas Budaya Organisasi (X)
3. Tabulasi Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)
4. Output SPSS Uji Validitas Budaya Organisasi (X)
5. Output SPSS Uji Validitas Kinerja Organisasi (Y)
6. Tabulasi Data Penelitian Budaya Organisasi (X)
7. Tabulasi Data Penelitian Kinerja Karyawan (Y)
8. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana
9. Dokumentasi
10. Tabel r
11. Tabel t



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Jumlah sumber daya manusia di Indonesia sangat besar, apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia.

Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Susanto (2006:109) “Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi”.

Menurut Nawawi (2013:228) “Organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat didalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia didalamnya, sehingga kinerja organisasi meningkat”.

Budaya organisasi sangat penting dan mempengaruhi dalam kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya org/anisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi. Pernyataan tersebut telah diterima dengan

luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola organisasi dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi.

Budaya kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi tersebut. Pemahaman budaya organisasi terhadap karyawan akan membina kohesifitas, kesetiaan dan komitmen organisasional. Kualitas ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan perlu meningkatkan faktor kinerja organisasi dengan membentuk dan mengembangkan suatu budaya organisasi yang mendukung terciptanya komitmen karyawan.

PT. Sumatera Berlian Motors (SBM) berdiri ada tahun 1976 adalah Mitsubishi Motors and Mitsubishi Fuso Truck & Bus *authorized dealer* yang berlokasi di Jl. S. M. Raja KM. 7 No. 34 Medan. Merupakan dealer resmi 3S yaitu *Sales, Service/bengkel, Sparepart/suku cadang* serta layanan khusus *body repair*. Dibawah manajemen SBM group merupakan group terbesar serta penjualan kendaraan Mitsubishi terbesar di Indonesia.

Sumatera Berlian Motors juga memiliki strategi perusahaan yaitu membangun struktru organisasi yang sehat dan kokoh diseluruh unit perusahaan SBM Group dengan memperkuat jajaran manajemen serta pengembangan berkelanjutan sumber daya manusia untuk terciptanya citra yang kuat atas kepercayaan dan harapan

terbentuknya budaya perusahaan yang berkualitas dan dilaksanakan secara terpadu peningkatan kemampuan eksekutif, pengawasan dilini struktural dan fungsional organisasi secara terus menerus.

Dalam sebuah perusahaan, departemen sale merupakan ujung tombak perusahaan karena departemen sale sangat besar pengaruhnya dalam penjualan produk atau jasa pada perusahaan tersebut dan oleh departemen sale juga produk dan jasa tersebut dikenal banyak orang yang mana hasil penjualan tersebut akan mendatangkan masukan (*income*) bagi perusahaan tersebut.

Untuk itu budaya organisasi yang kondusif pada departemen sale agar terbentuknya motivasi bagi karyawan di departemen sale. Maka dari itu perlu diadakannya kajian lebih lanjut terhadap kinerja team sales yang berhubungan dengan budaya organisasi sehingga kinerja team sales menjadi lebih optimal.

Menurut observasi yang dilakukan peneliti, berbagai hal permasalahan tersebut ditemukan dilokasi penelitian yaitu di Departemen Sale PT. Sumatera Berlian Motors seperti sebagian sales menunjukkan disiplin kerja rendah dilihat dari absensi, karyawan yang tidak mengikutin brifieng pagi, sales yang sering datang terlambat, banyak sales yang tidak mengerjakan laporan tepat padaa waktunya, kurangnya inisiativ sales dalam meberikan masukan-masukkan untuk kemajuan team, *Supervisor* (SPV) tidak memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahaan, tidak tepat waktu dalam memberikan insentif, dan kurangnya rasa untuk mengembangkan diri untuk mendorong hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

Oleh karena itu pada penelitian ini peneliti akan mengakat judul :
“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Team Sales Pada PT. Sumatera Berlian Motors”.

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini, sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan seperti berikut ini:

1. Bagaimana budaya organisasi di PT. Sumatera Berlian Motors?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Sumatera Berlian Motors?
3. Apakah ada pengaruh budaya oorganisasi terhadap kinerja sales di PT. Sumatera Berlian Motors?

1.3. Batasan Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka perlu adanya pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu: “Budaya Organisasi dan Kinerja team Sales di PT. Sumatera Berlian Motors”.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka penulis merumuskan masalah : “Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja team sales di PT. Sumatera Berlian Motors”.

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi team sales di PT. Sumatera Berlian Motors.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja team sales di PT. Sumatera Berlian Motors.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja team sales di PT. Sumatera Berlian Motors.

1.6. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian dapat tercapai dengan baik, diharapkan memberi manfaat bagi peneliti, lembaga tertentu dan masyarakat. Oleh sebab itu penelitian ini pun diharapkan bermanfaat:

1. Bagi institusi

Diharapkan dapat menjadi masukan dan menciptakan budaya organisasi di PT. Sumatera Berlian Motors

2. Bagi penulis

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat semakin menambah wawasan dan referensi yang berhubungan dengan budaya organisasi dan kinerja karyawan

3. Bagi pembaca

Sebagai saranan untuk memperluas wawasan dan menganalisis masalah-masalah aktual yang terjadi yang terjadi khususnya yang berhubungan dengan budaya organisasi dan kinerja karyawan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Secara parsial pengertian budaya dan organisasi mempunyai pengertian yang berbeda dan budaya organisasi pun mempunyai pengertian berbeda pula. Menurut Nawani (2013:1) “Budaya merupakan konsep yang penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama”.

Menurut Kusdi (2011:12) “Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu *buddhayah*, yang merupakan bertuk jamak dari *budhi* (budi dan akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia”. Disini tampaknya menekankan kepada aspek kolektif, bahwa budaya adalah hasil kerja dari sejumlah akal dan bukan hanya satu akal individu saja.

Sedangkan menurut Stoner dalam Moeljono (2003:16) “Budaya adalah gabungan kompleks asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lainnya yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu”.

Organisasi berasal dari kata *organon* dalam bahasa yunani yang berarti alat. Menurut Sheldown dalam Sutarto (2006:22) “Organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat

yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas sedemikian rupa, memberikan seluruh kemampuan terbaik untuk pemikiran yang efisien, sistematis, positif, dan terkoordinasi”. Menurut Trecker dalam Sutarto (2006:22) “Organisasi adalah perbuatan atau proses penghimpunan atau mengatur kelompok yang sedang berhubungan dari instansi menjadi suatu keseluruhan yang bekerja”.

Sedangkan budaya organisasi menurut Luthans dalam susanto (2006:111) adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Menurut Sondang (1995:233) “Budaya organisasi adalah penggabungan antara gaya kepemimpinan manajemen puncak dan norma-norma serta sistem nilai keyakinan para anggota organisasi. Menurut Deddy Mulyadi (2006:270) “Budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai dan harapan”.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi.

Dalam Nawawi (2013:16) “Dengan budaya organisasi kita dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Namun budaya organisasi harus selalu dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan. Budaya organisasi yang statis suatu saat akan menjadi tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersifat dinamis sebagai respon terhadap perubahan lingkungan.

2.1.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya memiliki beberapa fungsi didalam suatu organisasi. Fungsi budaya organisasi menurut Pabundu (2010:14) adalah sebagai berikut:

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok
2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi sehingga dapat mempunyai rasa memiliki, partisipasi dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaan
3. Mempromosikan stabilitas sistem social, sehingga lingkungan kerja menjadi positif, nyaman dan konflik dapat diataur secara efektif
4. Sebagai mekanisme control dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan
5. Sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Dapat mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang berasal dari budaya yang berbeda
6. Membentuk perilaku karyawan, sehingga karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.
7. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi
8. Sebagai acuan menyusun perencanaan perusahaan
9. Sebagai alat komunikasi antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi
10. Sebagai penghambat berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integritas internal.

Dalam Nawawi (2013:71) “Fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat social dalam mempersatukan anggota dalam mencapai tujuan organisasi berguna ketentuan nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal tersebut dapat berfungsi pula sebagai control atas perilaku para karyawan”.

Nawawi (2013:71) juga menjelaskan bahwa fungsi budaya organisasi dibagi menjadi fungsi budaya organisasi bagi karyawan dan fungsi organisasi bagi perusahaan. Fungsi budaya organisasi bagi karyawan yaitu:

1. Memberikan arah atau pedoman berperilaku di dalam perusahaan
2. Agar mempunyai kesamaan langkah dan visi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab, masing-masing individu dapat meningkatkan fungsinya dan mengembangkan tingkat interdependensi antar-individu/bagian karena antar-individu/bagian dengan individu/bagian yang lain saling melengkapi dalam kegiatan perusahaan.
3. Mendorong mencapai prestasi kerja atau produktivitas yang lebih baik
4. Untuk mencapai secara pasti tentang kariernya di perusahaan sehingga mendorong mereka untuk konsisten dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Sedangkan fungsi budaya organisasi bagi perusahaan yaitu :

1. Untuk menciptakan suatu identitas bersama bagi para anggota organisasi, yang pada gilirannya akan ikut membangun komitmen bersama kepada organisasi
2. Membantu memelihara stabilitas dan integritas, selain mengembangkan dinamika serta direfensiasi dalam organisasi
3. Menjadi pembantu pelaku organisasi perusahaan yang membantu para anggota untuk membedakan hal-hal yang baik dengan yang buruk.

Robbins (2006:283) menjelaskan ada lima fungsi budaya organisasi yang sangat penting untuk kemajuan organisasi, yaitu:

1. Budaya berperan sebagai batas-batas penentu. Budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain
2. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang
4. Meningkatkan stabilitas sistem social karena merupakan perekat social yang membantu mempersatukan organisasi
5. Sebagai mekanisme control dan rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan

2.1.1.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2006:279) dikemukakan ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi. Ketujuh karakter tersebut yaitu:

1. Inovasi dan mengambil resiko
2. Perhatian pada rincian
3. Orientasi hasil
4. Orientasi manusia
5. Orientasi tim
6. Agresivitas
7. Stabilitas

Berikut penjelasannya:

1. Inovasi dan mengambil resiko berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko
2. Perhatian pada rincian berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan (presisi), analisis dan perhatian kepada rincian
3. Orientasi hasil mendeskripsikan sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut
4. Orientasi manusia menjelaskan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut
5. Orientasi tim berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu

6. Agresivitas menjelaskan sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukan bersantai
7. Stabilitas sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status *quo* sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja. Dalam Nawawi (2013: 214) “Kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Kinerja menurut Wirawan (2009:5) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan criteria yang jelas, Karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Makin rumit jenis pekerjaan, maka *Standart Operation Procedure* (SOP) yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima yaitu menurut Robbins (2006:260) :

1. Kualitas
2. Kuantitas

3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Kelima indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas, kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dalam Nawawi (2013:213) terdapat unsur-unsur didalam kinerja yaitu:

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karya pegawai seperti kemampuan motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan
3. Pencapaian tujuan organisasi
4. Periode waktu tertentu

5. Tidak melanggar hukum
6. Sesuai dengan moral dan etika

Menurut Wirawan (2009:54) secara umum dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Hasil kerja
2. Perilaku kerja
3. Sifat pribadi

Dimensi kinerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya
2. Perilaku kerja. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja diicantumkan dalam standar kerja, prosedur kerja, kode etik dan peraturan organisasi
3. Sifat pribadi. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya

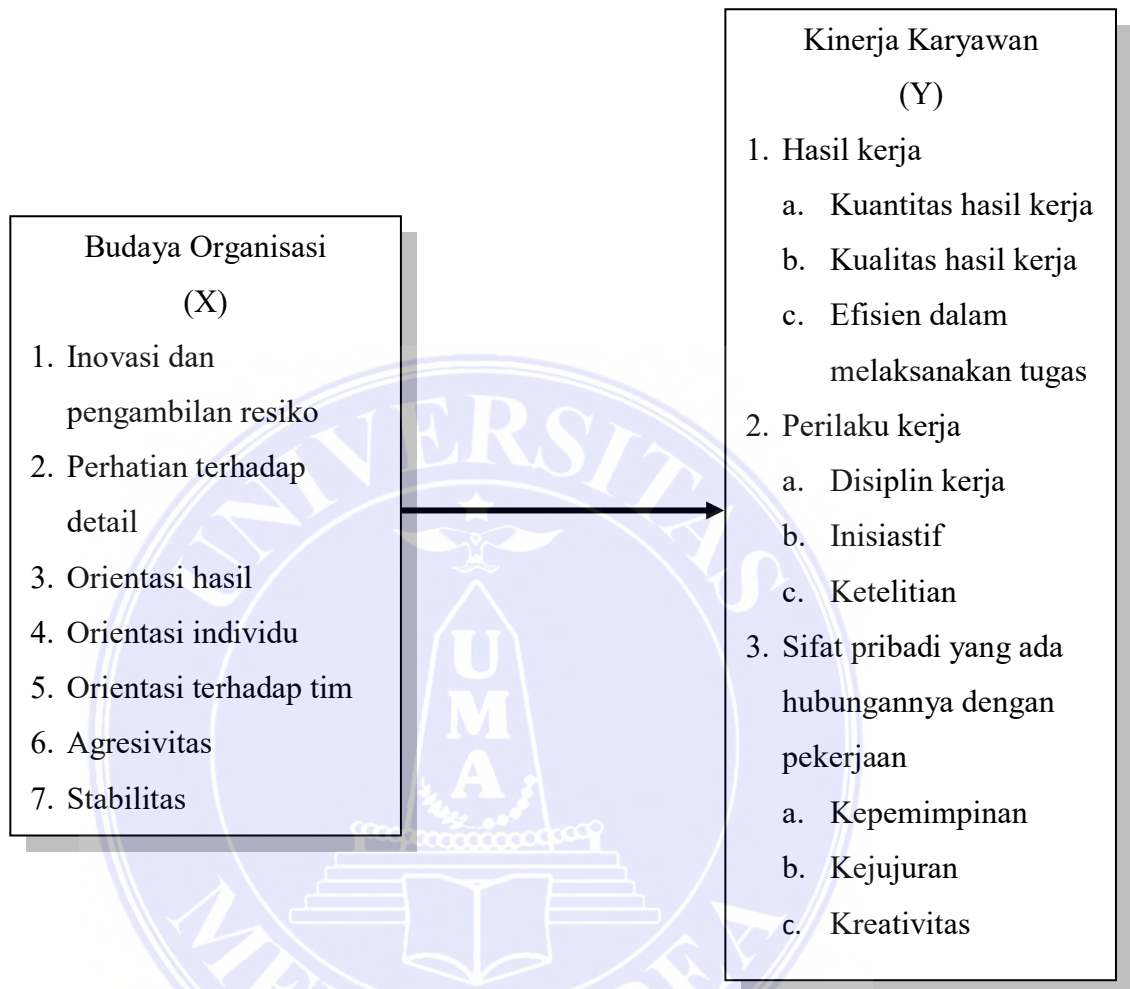
2.2. Kerangka Pemikiran

Budaya organisasi pada hakekatnya merupakan salah satu unsure pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memperhatikan unsur budaya organisasi tersebut akan meningkatkan kualitas dari organisasi tersebut. Budaya organisasi menjadi salah satu pedoman kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Budaya organisasi dengan penerapan sistem manajemen yang baik adalah cara yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah direncanakan.

Sebuah organisasi dituntut untuk bias menembangkan beberapa unsure dalam membangun sebuah organisasi agar dapat terus berkembang dan sukses dalam mencapai tujuan.

Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi seharusnya memiliki perasaan membutuhkan untuk membangun organisasi yang efektif, sehingga semua karyawan bisa terlihat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi. Kinerja individu, tim, organisasi mungkin dapat mencapai tujuan dan sasaran seperti yang diharapkan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan. Dengan melakukan perbaikan kinerja diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Robbins (2006:279) dan Wirawan (2009:54)

Penelitian Yang Relevan

1. Apud Ivan Alindra (2015) telah melakukan penelitian dengan judul: “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Karyawan Depok Sport Center”. Berdasarkan hasil analisis data, deskripsi, pengujian hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Depok Sport Center yaitu sebesar 62,7%
2. Asfar Halim Dalimunthe (2009) telah melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan)”. Berdasarkan hasil analisa dan interpretasi data yang didapat dari lapangan, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa Budaya Organisasi mempunyai hubungan dan pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Infokom dan PDE Kota Medan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil korelasi koefisien product moment yaitu 0,578
3. Halimatussa’diah (2015) telah melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta”. Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pengelola di Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP)

2.3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

Ho : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Sales di PT. Sumatera Berlian Motors

Ha : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Sales di PT. Sumatera Berlian Motors



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sumatera Berlian Motors yang berlokasi di Jl. S.M. Raja Km. 7 No. 34 Medan, Sumatera Utara Kode pos 20147. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Juli 2016.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:117) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh team sales PT. Sumatera Berlian Motors yaitu 53 orang.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:118) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Cohen dkk (2005:92) mengatakan:

Factors such as expense, time and accessibility frequently prevent researchers from gaining information from the whole population. Therefore they often need to be able to obtain data from a smaller group or subset of the total

population in such a way that the knowledge gained is representative of the total population (however defined) under study.

3.2.2.1. Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:126) jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri. Makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka makin besar kesalahan generalisasi (diberlakukan umum).

Menurut Sugiyono (2011:91) mengatakan “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang dan peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil maka peneliti memutuskan untuk menggunakan metode *sampling* jenuh. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah seluruh team sales PT. Sumatera Berlian Motors yaitu 53 orang.

3.3. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

3.3.1. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel terikat (*Dependent variabel*) pada peneltian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel bebas (*Independent variabel*) pada penelitian ini yang yaitu Budaya Organisasi (X)

3.3.2. Defenisi Operasional

Variabel bebas (X) yaitu Budaya organisasi diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Inovasi dan mengambil resiko

Berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko

2. Perhatian terhadap detail

Berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan (presisi), analisis dan perhatian kepada rincian

3. Orientasi hasil

Mendeskripsikan sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut

4. Orientasi individu

Menjelaskan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut

5. Orientasi terhadap tim

Berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu

6. Agresivitas

Menjelaskan sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukan bersantai

7. Stabilitas

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status *quo* sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi

Variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Hasil kerja.

Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya

2. Perilaku kerja.

Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja diicantumkan dalam standar kerja, prosedur kerja, kode etik dan peraturan organisasi

3. Sifat pribadi.

Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan dan data-data yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Yaitu kegiatan mengamati secara langsung objek penelitian dengan mencatat gejala-gejala yang ditemukan di lapangan untuk melengkapi data-data yang diperlukan sebagai acuan yang berkenaan dengan topic penelitian.

2. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyebarkan daftar pernyataan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban yang tersedia dalam bentuk angket kepada responden. Penelitian ini menggunakan angket tertutup dalam bentuk skala sikap dari likert.

Menurut Sugiono (2008:134) Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Selanjutnya jawaban dari pertanyaan memiliki bobot skor yang berbeda dan pemberian skor ini akan dihasilkan empat kategori:

- a. Jawaban sangat setuju diberi skor 4
- b. Jawaban setuju diberi skor 3
- c. Jawaban kurang setuju diberi skor 2
- d. Jawaban tidak setuju diberi skor 1

Adapun Layout angket sebagaimana pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Lay Out Angket

Variabel Penelitian	Sub Variabel	Indikator	Butir	Jumlah
Budaya Organisasi	1. Inovasi dan Pengambilan Resiko	a. Kreativitas	1,2,3	3
		b. Pengambilan Resiko	4,5,6	3
	2. Perhatian Terhadap Detail	Akurat/Teliti	7,8,9	3
	3. Orientasi Hasil	Tujuan Perusahaan	10,11,12 12,13,14	6
	4. Orientasi Individu	a. Pengaruh	15,16,17	3
		b. Hasil Kerja	18,19,20	3
	5. Orientasi terhadap tim	Kerjasama	21,22,23, 24	4
	6. Agresivitas	Persaingan	25,26,27	3
	7. Stabilitas	Keseimbangan	28,29,30	3
Kinerja Karyawan	1. Hasil Kerja	a. Kuantitas hasil kerja	1,2,3,4	4
		b. Kualitas hasil kerja	5,6,7	3
		c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas	8,9,10	3
	2. Perilaku Kerja	a. Disiplin kerja	11,12,13	3
		b. Inisiatif	14,15,16	3
		c. Ketelitian	17,18,19	3
	3. Sifat Pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan	a. Kepemimpinan	20,21,22	3
		b. Kejujuran	23,24,25	3
		c. Kreatifitas	26,27,28	3
	Jumlah			58

Sumber: Robbins (2006:279) dan Wirawan (2009:54)

3.5. Uji Instrumen Penelitian

3.5.1. Uji Validitas Angket

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini pengukuran validitas dilakukan dengan teknik korelasi *product moment*. Teknik ini dikembangkan oleh Karl Pearson dan sering kali disebut teknik korelasi Pearson.

Rumus Korelasi *product moment*:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = angka korelasi *product moment*

N = banyaknya sampel

$\sum XY$ = jumlah total perkalian skor butir soal dengan skor total

$\sum X$ = Skor butir soal

$\sum Y$ = skor total

Kemudian hasil r hitung diinterpretasi dengan nilai r tabel dengan taraf signifikansi 5%. Apabila r hitung $>$ r tabel maka butir soal instrumen valid dan apabila r hitung $\leq$ dari r tabel maka butir soal instrument tidak valid.

3.5.2. Uji Reliabilitas Angket

Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan instrumen, apabila datanya memang benar sesuai kenyataannya maka berapa kalipun diambil tetap akan memperoleh hasil yang sama. Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian adalah rumus *Cronbach Alpha* yaitu:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

keterangan:

r = koefisien reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan dan banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = total varians butir

σ_t^2 = total varians

Rumus menghitung total varians butir :

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

rumus menghitung total varians

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N}$$

Kemudian hasil r hitung diinterpretasi dengan nilai r tabel dengan taraf signifikansi 5%. Apabila r hitung $\geq r$ tabel maka butir soal instrumen reliabel dan apabila r hitung $<$ dari r tabel maka butir soal instrument tidak reliabel.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui Kinerja Karyawan yang diakibatkan oleh Budaya Organisasi.

$$Y = a + bx$$

Dimana

:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{N \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{N \sum x^2 - (\sum x)^2} \quad (\text{Sudjana, 2002:315})$$

Keterangan :

Y = Nilai variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Nilai konstanta

b = Nilai pembeda

x = Nilai variabel bebas (Budaya Organisasi)

3.6.2. Perhitungan Determinasi (r^2)

Perhitungan ini digunakan untuk mengetahui sumbangan (kontribusi) variabel x terhadap variabel y.

$$r^2 = \frac{b[N \sum xy - (\sum x)(\sum y)]}{N \sum y^2 - (\sum y)^2} \quad (\text{Sudjana, 2002:370})$$

Keterangan :

r^2 = determinasi

b = koefisien variabel bebas

x = variabel bebas

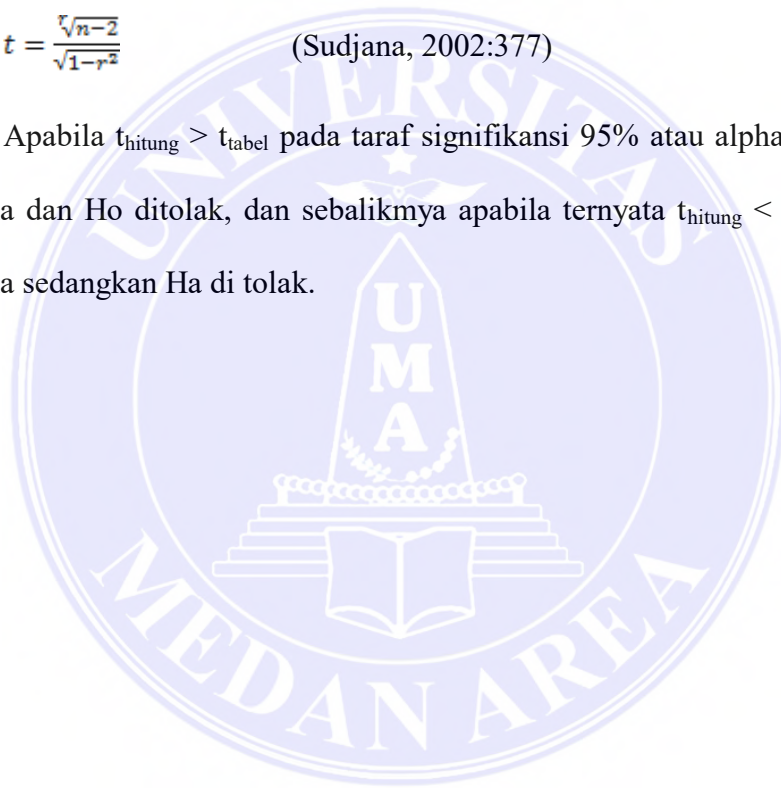
y = variabel terikat

3.6.3. Pengujian Hipotesis (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk mengetahui signifikansi antara variabel x dengan variabel y.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sudjana, 2002:377})$$

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 95% atau alpha 5% maka H_a diterima dan H_o ditolak, dan sebaliknya apabila ternyata $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima sedangkan H_a di tolak.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Hasil persamaan Regresi Linier Sederhana $Y = 38,461 + 0,489X$. Hal ini berarti jika Budaya Organisasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja sales pada PT. Sumatera Berlian Motors meningkat sebesar 0,489 satuan. Persamaan tersebut menunjukkan persamaan regresi linier sederhana bersifat positif.

Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja sales pada PT. Sumatera Berlian Motors, dimana nilai t_{hitung} 3,713.

Kontribusi Budaya Organisasi terhadap kinerja sales pada PT. Sumatera Berlian Motors adalah sebesar 0,213 atau 21,3% maka hipotesis yang menyatakan: “Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja sales pada PT. Sumatera Berlian Motors” dapat diterima.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis menyadari adanya keterbatasan waktu, refrensi dan pengetahuan yang dimiliki sehingga, dalam penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, penulis bermaksud mengajukan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain:

5.2.1. Saran untuk PT. Sumatera Berlian Motors

Setelah mengamati dan menganalisa hasil penelitian, penulis menyarankan beberapa hal yang diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. Sumatera Berlian Motors, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak PT. Sumatera Berlian Motors untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan hendaknya pihak perusahaan lebih memperhatikan penerapan budaya organisasi yang ada pada lingkungan perusahaan. Hal ini karena dalam penelitian ini ditemukan bahwa penerapan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu akan lebih baik apabila pemimpin dapat mengarahkan dan meningkatkan para karyawannya tentang pentingnya penerapan budaya organisasi di tempat kerja.
2. Para karyawan sebaiknya melaksanakan dengan sungguh-sungguh keseluruhan program sosialisasi budaya organisasi, agar tujuan dari penerapan budaya organisasi dan tujuan perusahaan dapat tercapai efektif.

3. Penerapan budaya organisasi harus dilaksanakan secara berangsur dengan demikian akan berakumulasi dalam membawa perubahan pada perusahaan.
4. Pimpinan sebaiknya memberitahukan tentang apa yang harus dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Dengan demikian adanya pengarahan terlebih dahulu dan pengenalan deskripsi pekerjaan menjadi penting, sehingga karyawan akan mampu menyesuaikan diri dan bekerja secara mandiri dengan baik.

5.2.2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ini dapat diteliti lebih lanjut untuk memperoleh hasil yang lebih lengkap. Sehingga, bagi pihak-pihak yang tertari untuk meneliti topic ini secara mendalam, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independent yaitu budaya organisasi, untuk pengembangan penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti berikutnya dapat menambah variabel independent yang lainnya, misalnya disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain yang dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dengan budaya organisasi dan diharapkan memberikan hasil penelitian yang lebih lengkap dari yang sebelumnya.
2. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut, apakah terdapat faktor lain yang dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi selain

kinerja karyawan, misalnya kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Alindra, Aput Ivan. 2015. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sport Center*. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta
- Cohen, Elizabeth G. 2004. *Teaching Cooperative Learning*. New York: State University of New York Press
- Dalimunthe, Asraf Halim. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan)*. Medan. Universitas Sumatera Utara
- Deddy Mulyadi, Rivai, Veitzhal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Halimatussa'diah. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Duku Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Kalijaga
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Moeldjono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana
- Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia

Siagian P, Sondang. 1995. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito

Sugiyono. 2011. *Metodologi Penelitian Administrasi dilengkapi dengan R&D*. Bandung: Alfabeta

Susanto, A.B., Gede Prama. Dkk. 2006. *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.

Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjra Mada University Press

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat



**KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA SALES DI
PT. SUMATERA BERLIAN MOTORS**

Sehubungan dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Sales di PT. Sumatera Berlian Motors”, maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket yang terlampir dengan petunjuk berikut:

A. Petunjuk Cara Menjawab Pertanyaan

1. Mohon dibaca dan dipahami tiap pertanyaan dalam lembar angket berikut serta diisi dengan teliti, lengkap dan jujur.
2. Jawaban harus merupakan jawaban pribadi bukan jawaban kelompok, dalam hal ini tidak ada jawaban yang benar atau salah, yang penting jawaban Bapak/Ibu benar-benar tepat dengan situasi yang dirasakan.
3. Tiap-tiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan pada kami merupakan bantuan yang tidak ternilai bagi penelitian kami dan bersifat rahasia. Untuk itu, kami menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya.
4. Beri tanda cek (√) pada jawaban-jawaban dari pertanyaan-pertanyaan di bawah ini yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu.

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Karyawan

1. Jenis Kelamin :

- ☐ Pria
☐ Wanita

2. Usia Anda :

- ☐ 18-27 tahun
☐ 28-37 tahun
☐ 38-47 tahun
☐ > 48 tahun

3. Pendidikan Terakhir

- ☐ SMP ☐ Sarjana (S1)
☐ SMA/SMK ☐ Magister

(S2)

☐ Akademi (D3) Lain-lain :

4. Masa kerja :

- ☐ < 2 tahun ☐ 4-6 tahun
☐ 2-4 tahun ☐ >7 tahun

C. Pertanyaan Inti Budaya Organisasi

PERNYATAAN		JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
No	Inovasi dan Pengambilan Risiko				
1	Saya didorong untuk mempunyai inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan.				
2	Saya didorong untuk berfikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan saya.				
3	Saya diberikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
4	Saya terkadang mendapat masalah dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah diberikan				
5	Saya sering mendapat resiko dalam menyelesaikan pekerjaan.				
6	Saya siap mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan				
Perhatian terhadap Detail					
7	Saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.				
8	Saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan akurat.				
9	Organisasi memotivasi saya untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan.				
Orientasi Hasil					
10	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil maksimal.				
11	Saya berusaha meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik.				
12	Saya senantiasa memikirkan bagaimana menyelesaikan dengan cepat dan hasil yang baik.				
13	Saya menekankan pada hasil, tapi juga proses usaha untuk mencapai hasil yang optimal.				
Orientasi Individu					
14	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.				
15	Saya termotivasi menjadi karyawan yang baik dengan mengisi jam kerja untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ada.				
16	Organisasi memotivasi saya untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada.				

17	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya tekuni karena dapat memberikan manfaat bagi organisasi yang memotivasi saya dalam bekerja.				
18	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan.				
Orientasi terhadap Tim					
19	Saya memahami struktur organisasi yang ada di kantor.				
20	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan.				
21	Saya berusaha saling menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan.				
22	Saya dituntut menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal.				
Agresivitas					
23	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya.				
24	Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik.				
25	Saya melakukan persaingan yang sehat antar pegawai dalam melakukan pekerjaan.				
Stabilitas					
26	Saya merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik.				
27	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi.				

Kinerja Karyawan

PERTANYAAN		JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
Hasil Kerja					
No	Kualitas Pekerjaan				
1	Saya turut merencanakan, melaksanakan, serta mengorganisasikan program kerja dengan baik.				
2	Saya menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan teliti, atnggung jawab dan rapi.				
3	Saya merasa bertanggung jawab atas kemajuan organisasi.				
Kuantitas Pekerjaan					
4	Jumlah jam kerja saya telah memenuhi target jam kerja yang berlaku.				
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan oleh saya dengan baik.				
6	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi.				
Efisiensi dalam melaksanakan tugas					
7	Saya melakukan pekerjaan selalu berfikir pada keberhasilan.				
8	Ketika sedang bekerja, saya merasa menikmati dengan ikhlas apa yang saya kerjakan.				
9	Saya bekerja sama dengan rekan kerja saya untuk menghindari kerugian di masa mendatang.				
Perilaku Kerja					
Disiplin Kerja					
10	Saya datang ke tempat kerja sesuai dengan ketentuan yang sudah di tetapkan.				
11	Saya pulang dari tempat kerja sesuai dengan ketentuan yang sudah di tetapkan.				
12	Saya tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktu kerja saya selesai.				
Inisiatif					
13	Saya mempunyai inisiatif untuk melakukan suatu pekerjaantapa diminta untuk melakukan pekerjaan tersebut.				
14	Saya memiliki cara untuk meningkatkan kemajuan organisasi.				

Ketelitian					
15	Saya melakukan pekerjaan dengan tepat.				
16	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal				
17	Saya berusaha untuk perhatian terhadap tugas-tugas yang di bebaskan oleh saya.				
Sifat Pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan					
Kepemimpinan					
18	Saya bersikap sopan dan santun dalam pergaulan di lingkungan kerja.				
19	Saya berusaha untuk memberikan semangat kerja kepada teman kerja saya.				
Kujujuran					
20	Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tidak menyalahgunakan wewenang yang di berikan kepada saya.				
21	Saya dengan jujur melaksanakan prosedur kerja dari perusahaan.				
22	Saya melaporkan hasil kerja dengan baik dengan keadaan sebenarnya.				
Kreativitas					
23	Saya selalu berfikir positif untuk kesuksesan organisasi.				
24	Organisasi memotivasi saya untuk berfikir kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan.				

Lampiran 2

Tabulasi Validitas Budaya Organisasi (X)

No	Item Soal																													ΣX
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	103
2	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	102
3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	107
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	91
5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	91
6	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	106
7	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	99
8	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	108
9	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	99
10	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	104
11	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	104
12	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	103
13	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	94
14	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	104
15	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	103
16	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	107
17	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	102
18	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	102
19	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	1	4	4	4	101
20	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	87
21	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	103
22	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	99
23	2	2	4	3	3	3	4	4	2	3	4	2	3	3	2	2	2	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	88
24	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	102
25	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	90
26	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	77
27	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	4	86
28	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	87
29	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	1	4	3	2	77
	0,6	0,6	0,4	0,4	0,4	0,5	0,6	0,5	0,6	0,7	0,3	0,5	0,7	0,4	0,6	0,6	0,4	0,6	0,5	0,4	0,4	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	-0	0,4	0,5	

Lampiran 3

Tabulasi Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Soal																											ΣY
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	86
2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	77
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	101
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	88
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	84
7	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	88
8	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	94
9	4	3	3	3	3	1	4	4	3	3	2	2	1	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	2	4	79
10	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	100
11	3	2	4	2	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	93
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	98
13	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	92
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	101
15	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	95
16	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	97
17	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	94
18	2	4	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	78
19	2	2	2	4	3	3	4	4	2	3	4	2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	79
20	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	4	4	3	4	2	4	2	2	83
21	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	97
22	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	2	87
23	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	2	4	3	4	3	93
24	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	80
25	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	97
26	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	80
27	4	2	4	3	4	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	2	84
28	3	3	4	3	4	2	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4	4	2	4	2	4	2	3	2	3	3	2	84
29	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	98

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 19/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)19/10/20

Lampiran 4
Output SPSS Uji Validitas Budaya Organisasi
(X)

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item 6	item 7	item8	item 9	item1 0	item1 1	item1 2	item1 3	item1 4	item1 5	item1 6	item1 7	item1 8	item1 9	item2 0	item2 1	item2 2	item2 3	item2 4	item2 5	item2 6	item2 7	item2 8	item2 9	Total
item1	Pearson Correlation	1	.752**	,122	,104	.421*	.566**	,032	,082	.455*	,136	-,328	,007	,136	.514**	.752**	1.000*	-,033	,167	,082	,122	,044	,098	,182	,044	.423*	-,008	-,039	,104	.669**	.578**
	Sig. (2-tailed)		,000	,527	,593	,023	,001	,870	,671	,013	,483	,082	,971	,483	,004	,000	0,000	,866	,387	,671	,527	,821	,613	,346	,821	,022	,966	,842	,593	,000	,001
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
item2	Pearson Correlation	.752**	1	-,017	,218	.418*	.553**	,126	,226	.472**	,104	-,268	,096	,104	.460*	1.000*	.752**	,047	,097	,226	-,017	-,117	,191	,128	-,117	.380*	,110	,103	,218	.941**	.632**
	Sig. (2-tailed)	,000		,929	,257	,024	,002	,515	,237	,010	,591	,160	,619	,591	,012	0,000	,000	,810	,617	,237	,929	,547	,321	,507	,547	,042	,569	,595	,257	,000	,000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
item3	Pearson Correlation	,122	-,017	1	,075	,059	,096	,360	.479**	,255	,325	-,012	,029	,325	-,031	-,017	,122	,077	.491**	.479**	1.000*	,274	,260	,031	,274	,023	,306	-,242	,075	,016	.426*
	Sig. (2-tailed)	,527	,929		,697	,763	,619	,055	,008	,182	,085	,953	,883	,085	,873	,929	,527	,691	,007	,008	0,000	,150	,172	,873	,150	,907	,106	,206	,697	,933	,021
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
item4	Pearson Correlation	,104	,218	,075	1	.464*	,253	,020	-,276	-,026	,173	.424*	,274	,173	,133	,218	,104	,224	,191	-,276	,075	,087	,020	,296	,087	,111	,213	-,326	1.000*	,155	.380*
	Sig. (2-tailed)	,593	,257	,697		,011	,185	,919	,147	,894	,368	,022	,150	,368	,491	,257	,593	,242	,322	,147	,697	,652	,919	,119	,652	,565	,266	,085	0,000	,422	,042
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
item5	Pearson Correlation	.421*	.418*	,059	.464*	1	.410*	,067	,034	,132	,092	,061	,054	,092	,064	.418*	.421*	,006	,162	,034	,059	-,086	,197	,229	-,086	,310	-,174	-,179	.464*	,300	.407*
	Sig. (2-tailed)	,023	,024	,763	,011		,027	,729	,862	.496	,637	,755	,781	,637	,741	,024	,023	,975	.402	,862	,763	,656	,305	,231	,656	,102	,367	,353	,011	,114	,028
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
item6	Pearson Correlation	.566**	.553**	,096	,253	.410*	1	,298	,150	.378*	-,130	-,227	,112	-,130	,193	.553**	.566**	-,151	,031	,150	,096	,089	,222	,264	,089	,276	-,038	-,178	,253	.468*	.459*
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,619	,185	,027		,116	.439	,043	,502	,237	.562	.502	,316	,002	,001	.435	,873	.439	,619	,645	,246	,167	,645	,148	,844	,356	,185	,011	,012
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
item7	Pearson Correlation	,032	,126	,360	,020	,067	,298	1	.631**	.461*	.470*	.347	.495**	.470*	-,047	,126	,032	.428*	.560**	.631**	,360	,321	,353	,047	,321	,034	,307	-,114	,020	,127	.616**
	Sig. (2-tailed)	,870	,515	,055	,919	,729	,116		,000	,012	,010	,066	,006	,010	,809	,515	,870	,020	,002	,000	,055	,090	,061	,809	,090	,860	,105	,557	,919	,512	,000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
item8	Pearson Correlation	,082	,226	.479**	-,276	,034	,150	.631**	1	,341	,200	-,045	,112	,200	,025	,226	,082	,127	.456*	1.000*	.479**	,065	.534**	,121	,065	,088	,202	,070	-,276	,294	.480**
	Sig. (2-tailed)	,671	,237	,008	,147	,862	.439	,000		,070	,298	,815	.562	,298	,897	,237	,671	,511	,013	0,000	,008	,739	,003	,531	,739	,648	,294	,717	,147	,122	,008
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
item9	Pearson Correlation	.455*	.472**	,255	-,026	,132	.378*	.461*	,341	1	.442*	-,045	,163	.442*	,318	.472**	.455*	,193	,062	,341	,255	,317	,242	,121	,317	,249	,326	,007	-,026	,352	.637**
	Sig. (2-tailed)	,013	,010	,182	,894	.496	,043	,012	,070		,016	,815	.398	,016	,093	,010	,013	.316	,748	,070	,182	,094	,206	,531	,094	,193	,084	,973	,894	,061	,000

item1 0	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlatio n	,136	,104	,325	,173	,092	-,130	,470 ⁺	,200	,442 ⁺	1	,568 ^{**}	,484 ^{**}	1.000 ⁺	,337	,104	,136	,371 ⁺	,406 ⁺	,200	,325	,504 ^{**}	,399 ⁺	,307	,504 ^{**}	,068	,463 ⁺	-,164	,173	,020	,670 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	,483	,591	,085	,368	,637	,502	,010	,298	,016		,001	,008	0,000	,074	,591	,483	,048	,029	,298	,085	,005	,032	,105	,005	,728	,011	,395	,368	,916	,000
item1 1	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlatio n	-,328	-,268	-,012	,424 ⁺	,061	-,227	,347	-,045	-,045	,568 ^{**}	1	,491 ^{**}	,568 ^{**}	-,174	-,268	-,328	,346	,379 ⁺	-,045	-,012	,246	,128	,174	,246	-,033	,138	-,026	,424 ⁺	-,282	,253
	Sig. (2- tailed)	,082	,160	,953	,022	,755	,237	,066	,815	,815	,001		,007	,001	,367	,160	,082	,066	,043	,815	,953	,199	,508	,367	,199	,865	,476	,892	,022	,138	,185
item1 2	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlatio n	,007	,096	,029	,274	,054	,112	,495 ^{**}	,112	,163	,484 ^{**}	,491 ^{**}	1	,484 ^{**}	,091	,096	,007	,666 ^{**}	,422 ⁺	,112	,029	,294	,224	,316	,294	,305	,104	-,259	,274	,006	,515 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	,971	,619	,883	,150	,781	,562	,006	,562	,398	,008	,007		,008	,638	,619	,971	,000	,022	,562	,883	,122	,243	,095	,122	,108	,591	,174	,150	,977	,004
item1 3	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlatio n	,136	,104	,325	,173	,092	-,130	,470 ⁺	,200	,442 ⁺	1.000 ⁺	,568 ^{**}	,484 ^{**}	1	,337	,104	,136	,371 ⁺	,406 ⁺	,200	,325	,504 ^{**}	,399 ⁺	,307	,504 ^{**}	,068	,463 ⁺	-,164	,173	,020	,670 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	,483	,591	,085	,368	,637	,502	,010	,298	,016	0,000	,001	,008		,074	,591	,483	,048	,029	,298	,085	,005	,032	,105	,005	,728	,011	,395	,368	,916	,000
item1 4	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlatio n	,514 ^{**}	,460 ⁺	-,031	,133	,064	,193	-,047	,025	,318	,337	-,174	,091	,337	1	,460 ⁺	,514 ^{**}	-,127	-,141	,025	-,031	,224	,440 ⁺	,318	,224	,232	,226	-,070	,133	,397 ⁺	,445 ⁺
	Sig. (2- tailed)	,004	,012	,873	,491	,741	,316	,809	,897	,093	,074	,367	,638	,074		,012	,004	,511	,465	,897	,873	,243	,017	,093	,243	,226	,238	,717	,491	,033	,015
item1 5	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlatio n	,752 ^{**}	1.000 ⁺	-,017	,218	,418 ⁺	,553 ^{**}	,126	,226	,472 ^{**}	,104	-,268	,096	,104	,460 ⁺	1	,752 ^{**}	,047	,097	,226	-,017	-,117	,191	,128	-,117	,380 ⁺	,110	,103	,218	,941 ^{**}	,632 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	,000	0,000	,929	,257	,024	,002	,515	,237	,010	,591	,160	,619	,591	,012		,000	,810	,617	,237	,929	,547	,321	,507	,547	,042	,569	,595	,257	,000	,000
item1 6	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlatio n	1.000 ⁺	,752 ^{**}	,122	,104	,421 ⁺	,566 ^{**}	,032	,082	,455 ⁺	,136	-,328	,007	,136	,514 ^{**}	,752 ^{**}	1	-,033	,167	,082	,122	,044	,098	,182	,044	,423 ⁺	-,008	-,039	,104	,669 ^{**}	,578 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	0,000	,000	,527	,593	,023	,001	,870	,671	,013	,483	,082	,971	,483	,004	,000		,866	,387	,671	,527	,821	,613	,346	,821	,022	,966	,842	,593	,000	,001
item1 7	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlatio n	-,033	,047	,077	,224	,006	-,151	,428 ⁺	,127	,193	,371 ⁺	,346	,666 ^{**}	,371 ⁺	-,127	,047	-,033	1	,509 ^{**}	,127	,077	,089	-,155	,039	,089	,093	,275	-,231	,224	-,002	,379 ⁺
	Sig. (2- tailed)	,866	,810	,691	,242	,975	,435	,020	,511	,316	,048	,066	,000	,048	,511	,810	,866		,005	,511	,691	,645	,423	,840	,645	,633	,148	,227	,242	,990	,043
item1 8	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlatio n	,167	,097	,491 ^{**}	,191	,162	,031	,560 ^{**}	,456 ⁺	,062	,406 ⁺	,379 ⁺	,422 ⁺	,406 ⁺	-,141	,097	,167	,509 ^{**}	1	,456 ⁺	,491 ^{**}	,217	,212	,141	,217	,026	,120	-,101	,191	,156	,555 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	,387	,617	,007	,322	,402	,873	,002	,013	,748	,029	,043	,022	,029	,465	,617	,387	,005		,013	,007	,257	,270	,465	,257	,892	,536	,604	,322	,418	,002
item1 9	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlatio n	,082	,226	,479 ^{**}	-,276	,034	,150	,631 ^{**}	1.000 ⁺	,341	,200	-,045	,112	,200	,025	,226	,082	,127	,456 ⁺	1	,479 ^{**}	,065	,534 ^{**}	,121	,065	,088	,202	,070	-,276	,294	,480 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	,671	,237	,008	,147	,862	,439	,000	0,000	,070	,298	,815	,562	,298	,897	,237	,671	,511	,013		,008	,739	,003	,531	,739	,648	,294	,717	,147	,122	,008

item2 0	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlatio n	,122	-,017	1.000 ⁺	,075	,059	,096	,360	,479**	,255	,325	-,012	,029	,325	-,031	-,017	,122	,077	,491**	,479**	1	,274	,260	,031	,274	,023	,306	-,242	,075	,016	,426 ⁺
	Sig. (2- tailed)	,527	,929	0,000	,697	,763	,619	,055	,008	,182	,085	,953	,883	,085	,873	,929	,527	,691	,007	,008		,150	,172	,873	,150	,907	,106	,206	,697	,933	,021
item2 1	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlatio n	,044	-,117	,274	,087	-,086	,089	,321	,065	,317	,504**	,246	,294	,504**	,224	-,117	,044	,089	,217	,065	,274	1	,417 ⁺	,209	1.000 ⁺	,152	,242	-,255	,087	-,231	,412 ⁺
	Sig. (2- tailed)	,821	,547	,150	,652	,656	,645	,090	,739	,094	,005	,199	,122	,005	,243	,547	,821	,645	,257	,739	,150		,024	,277	0,000	,430	,206	,182	,652	,228	,026
item2 2	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlatio n	,098	,191	,260	,020	,197	,222	,353	,534**	,242	,399 ⁺	,128	,224	,399 ⁺	,440 ⁺	,191	,098	-,155	,212	,534**	,260	,417 ⁺	1	,339	,417 ⁺	,105	,070	-,029	,020	,203	,517**
	Sig. (2- tailed)	,613	,321	,172	,919	,305	,246	,061	,003	,206	,032	,508	,243	,032	,017	,321	,613	,423	,270	,003	,172	,024		,072	,024	,587	,717	,881	,919	,290	,004
item2 3	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlatio n	,182	,128	,031	,296	,229	,264	,047	,121	,121	,307	,174	,316	,307	,318	,128	,182	,039	,141	,121	,031	,209	,339	1	,209	,302	-,012	-,184	,296	,064	,397 ⁺
	Sig. (2- tailed)	,346	,507	,873	,119	,231	,167	,809	,531	,531	,105	,367	,095	,105	,093	,507	,346	,840	,465	,531	,873	,277	,072		,277	,111	,950	,338	,119	,743	,033
item2 4	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlatio n	,044	-,117	,274	,087	-,086	,089	,321	,065	,317	,504**	,246	,294	,504**	,224	-,117	,044	,089	,217	,065	,274	1.000 ⁺	,417 ⁺	,209	1	,152	,242	-,255	,087	-,231	,412 ⁺
	Sig. (2- tailed)	,821	,547	,150	,652	,656	,645	,090	,739	,094	,005	,199	,122	,005	,243	,547	,821	,645	,257	,739	,150	0,000	,024	,277		,430	,206	,182	,652	,228	,026
item2 5	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlatio n	,423 ⁺	,380 ⁺	,023	,111	,310	,276	,034	,088	,249	,068	-,033	,305	,068	,232	,380 ⁺	,423 ⁺	,093	,026	,088	,023	,152	,105	,302	,152	1	-,269	-,135	,111	,214	,380 ⁺
	Sig. (2- tailed)	,022	,042	,907	,565	,102	,148	,860	,648	,193	,728	,865	,108	,728	,226	,042	,022	,633	,892	,648	,907	,430	,587	,111	,430		,158	,487	,565	,264	,042
item2 6	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlatio n	-,008	,110	,306	,213	-,174	-,038	,307	,202	,326	,463 ⁺	,138	,104	,463 ⁺	,226	,110	-,008	,275	,120	,202	,306	,242	,070	-,012	,242	-,269	1	-,276	,213	,143	,390 ⁺
	Sig. (2- tailed)	,966	,569	,106	,266	,367	,844	,105	,294	,084	,011	,476	,591	,011	,238	,569	,966	,148	,536	,294	,106	,206	,717	,950	,206	,158		,148	,266	,459	,036
item2 7	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlatio n	-,039	,103	-,242	-,326	-,179	-,178	-,114	,070	,007	-,164	-,026	-,259	-,164	-,070	,103	-,039	-,231	-,101	,070	-,242	-,255	-,029	-,184	-,255	-,135	-,276	1	-,326	,204	-,170
	Sig. (2- tailed)	,842	,595	,206	,085	,353	,356	,557	,717	,973	,395	,892	,174	,395	,717	,595	,842	,227	,604	,717	,206	,182	,881	,338	,182	,487	,148		,085	,289	,379
item2 8	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlatio n	,104	,218	,075	1.000 ⁺	,464 ⁺	,253	,020	-,276	-,026	,173	,424 ⁺	,274	,173	,133	,218	,104	,224	,191	-,276	,075	,087	,020	,296	,087	,111	,213	-,326	1	,155	,380 ⁺
	Sig. (2- tailed)	,593	,257	,697	0,000	,011	,185	,919	,147	,894	,368	,022	,150	,368	,491	,257	,593	,242	,322	,147	,697	,652	,919	,119	,652	,565	,266	,085		,422	,042
item2 9	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlatio n	,669**	,941**	,016	,155	,300	,468 ⁺	,127	,294	,352	,020	-,282	,006	,020	,397 ⁺	,941**	,669**	-,002	,156	,294	,016	-,231	,203	,064	-,231	,214	,143	,204	,155	1	,548**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,933	,422	,114	,011	,512	,122	,061	,916	,138	,977	,916	,033	,000	,000	,990	,418	,122	,933	,228	,290	,743	,228	,264	,459	,289	,422		,002

Total	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29		
	Pearson Correlation	.578**	.632**	.426*	.380*	.407*	.459*	.616**	.480**	.637**	.670**	.253	.515**	.670**	.445*	.632**	.578**	.379*	.555**	.480**	.426*	.412*	.517**	.397*	.412*	.380*	.390*	-.170	.380*	.548**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.021	.042	.028	.012	.000	.008	.000	.000	.185	.004	.000	.015	.000	.001	.043	.002	.008	.021	.026	.004	.033	.026	.042	.036	.379	.042	.002	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	

**.

*.



Lampiran 5
Output SPSS Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item1 0	item1 1	item1 2	item1 3	item1 4	item1 5	item1 6	item1 7	item1 8	item1 9	item2 0	item2 1	item2 2	item2 3	item2 4	item2 5	item2 6	item2 7	Total
item1	Pearson Correlatio n	1	,134	,090	,140	,286	-,039	,154	,119	,209	,113	,276	,380*	,070	-,199	,076	-,141	,256	,158	,138	,122	,323	,026	-,108	,076	,168	,560**	,038	,379*
	Sig. (2- tailed)		,488	,642	,469	,133	,841	,426	,539	,276	,560	,148	,042	,720	,300	,696	,465	,179	,412	,476	,527	,088	,895	,578	,696	,384	,002	,847	,043
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
item2	Pearson Correlatio n	,134	1	,238	,163	,133	,508**	-,100	,240	,464*	,107	-,123	,188	,379*	,117	-,025	,274	-,051	-,005	-,262	-,176	,285	,238	,344	,109	,042	,112	-,071	,389*
	Sig. (2- tailed)	,488		,213	,399	,490	,005	,604	,211	,011	,581	,525	,330	,042	,544	,896	,150	,794	,981	,169	,360	,133	,214	,067	,575	,830	,564	,713	,037
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
item3	Pearson Correlatio n	,090	,238	1	,047	,303	,159	,144	-,222	,338	,211	,053	,343	,103	,298	-,158	,368*	,289	-,018	,205	-,045	,157	,034	,086	-,033	,157	,005	-,074	,380*
	Sig. (2- tailed)	,642	,213		,808	,111	,409	,458	,247	,073	,271	,784	,068	,593	,116	,412	,049	,128	,927	,286	,817	,415	,863	,659	,867	,417	,980	,704	,042
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
item4	Pearson Correlatio n	,140	,163	,047	1	-,179	,268	-,010	,062	-,362	-,208	,155	,103	,013	-,011	-,023	-,179	-,038	,209	-,065	-,225	-,234	,191	,311	-,118	-,119	,205	,007	,093
	Sig. (2- tailed)	,469	,399	,808		,352	,159	,958	,749	,054	,279	,423	,594	,949	,954	,906	,352	,847	,277	,737	,240	,221	,320	,100	,542	,540	,285	,972	,631
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
item5	Pearson Correlatio n	,286	,133	,303	-,179	1	,092	,315	-,123	,312	,222	,287	,085	,159	,167	-,097	,345	,192	,091	,316	,156	,091	-,127	,167	-,019	,167	,254	-,155	,392*
	Sig. (2- tailed)	,133	,490	,111	,352		,634	,096	,525	,099	,247	,132	,662	,409	,386	,617	,067	,318	,638	,095	,420	,638	,510	,386	,923	,386	,184	,422	,035
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
item6	Pearson Correlatio n	-,039	,508**	,159	,268	,092	1	,017	,278	,278	-,013	,255	,230	,404*	,362	-,103	,156	-,052	,060	-,119	,053	,129	,357	,293	-,042	,225	,184	-,095	,444*
	Sig. (2- tailed)	,841	,005	,409	,159	,634		,929	,144	,144	,948	,181	,230	,030	,054	,596	,419	,789	,756	,539	,787	,504	,057	,123	,829	,241	,340	,624	,016
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
item7	Pearson Correlatio n	,154	-,100	,144	-,010	,315	,017	1	,361	,275	,200	,095	,215	-,152	,135	,048	,234	,162	,469*	,427*	,133	,048	,273	,222	,125	,135	-,125	-,003	,419*
	Sig. (2- tailed)	,426	,604	,458	,958	,096	,929		,054	,149	,298	,624	,262	,431	,486	,806	,222	,402	,010	,021	,491	,804	,152	,248	,519	,486	,518	,989	,024
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
item8	Pearson Correlatio n	,119	,240	-,222	,062	-,123	,278	,361	1	,169	,195	,155	,057	-,022	-,074	,454*	-,123	-,093	,402*	,192	,122	,107	,422*	,300	,454*	-,074	,097	,415*	,426*
	Sig. (2- tailed)	,539	,211	,247	,749	,525	,144	,054		,381	,310	,422	,768	,911	,702	,013	,525	,633	,031	,319	,530	,580	,023	,114	,013	,702	,616	,025	,021
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
item9	Pearson Correlatio n	,209	,464*	,338	-,362	,312	,278	,275	,169	1	,529**	,155	,374*	,295	,487**	,040	,399*	,144	-,023	,114	,031	,810**	,195	,019	,206	,300	,097	-,012	,605**

item10	Sig. (2-tailed)	,276	,011	,073	,054	,099	,144	,149	,381		,003	,422	,046	,121	,007	,837	,032	,455	,904	,558	,873	,000	,310	,921	,284	,114	,616	,952	,001
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlation	,113	,107	,211	-,208	,222	-,013	,200	,195	.529**	1	.486**	.467*	-,103	,134	,152	,222	,167	,042	.431*	,188	,350	,261	-,035	,302	-,119	,071	,175	.494**
item11	Sig. (2-tailed)	,560	,581	,271	,279	,247	,948	,298	,310	,003		,008	,011	,594	,489	,431	,247	,387	,827	,019	,328	,063	,172	,857	,112	,538	,716	,364	,006
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlation	,276	-,123	,053	,155	,287	,255	,095	,155	,155	.486**	1	.489**	,125	,190	,189	-,033	,133	,291	.392*	,112	,099	,249	,104	,265	-,068	.507**	,146	.528**
item12	Sig. (2-tailed)	,148	,525	,784	,423	,132	,181	,624	,422	,422	,008		,007	,517	,324	,326	,865	,493	,125	,035	,564	,611	,193	,592	,164	,725	,005	,450	,003
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlation	.380*	,188	,343	,103	,085	,230	,215	,057	.374*	.467*	.489**	1	,255	,155	-,059	,308	.455*	,128	,102	-,035	.370*	,203	,075	,012	,075	.414*	-,045	.567**
item13	Sig. (2-tailed)	,042	,330	,068	,594	,662	,230	,262	,768	,046	,011	,007		,182	,423	,762	,104	,013	,508	,599	,858	,048	,291	,701	,950	,701	,026	,815	,001
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlation	,070	.379*	,103	,013	,159	.404*	-,152	-,022	,295	-,103	,125	,255	1	.475**	,083	,085	,184	-,090	-,100	-,035	.456*	,074	,235	,083	-,006	.414*	,028	.395*
item14	Sig. (2-tailed)	,720	,042	,593	,949	,409	,030	,431	,911	,121	,594	,517	,182		,009	,668	,662	,339	,641	,607	,858	,013	,704	,220	,668	,977	,026	,887	,034
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlation	-,199	,117	,298	-,011	,167	,362	,135	-,074	.487**	,134	,190	,155	.475**	1	,220	,255	,176	-,006	,307	-,221	.459*	,145	,052	,304	,147	,140	,170	.480**
item15	Sig. (2-tailed)	,300	,544	,116	,954	,386	,054	,486	,702	,007	,489	,324	,423	,009		,251	,181	,360	,976	,106	,249	,012	,453	,788	,109	,447	,470	,378	,008
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlation	,076	-,025	-,158	-,023	-,097	-,103	,048	.454*	,040	,152	,189	-,059	,083	,220	1	-,019	,176	.395*	.446*	,165	,199	-,016	,304	.926**	-,032	,098	.963**	.465*
item16	Sig. (2-tailed)	,696	,896	,412	,906	,617	,596	,806	,013	,837	,431	,326	,762	,668	,251		,923	,362	,034	,015	,392	,301	,933	,109	,000	,870	,611	,000	,011
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlation	-,141	,274	.368*	-,179	,345	,156	,234	-,123	.399*	,222	-,033	,308	,085	,255	-,019	1	.415*	,251	-,127	,156	,186	,015	,079	,059	.520**	-,174	,006	.406*
item17	Sig. (2-tailed)	,465	,150	,049	,352	,067	,419	,222	,525	,032	,247	,865	,104	,662	,181	,923		,025	,188	,511	,420	,335	,940	,684	,760	,004	,366	,977	,029
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlation	,256	-,051	,289	-,038	,192	-,052	,162	-,093	,144	,167	,133	.455*	,184	,176	,176	.415*	1	.416*	,097	,104	,263	-,027	,096	,105	,017	,316	,209	.453*
item18	Sig. (2-tailed)	,179	,794	,128	,847	,318	,789	,402	,633	,455	,387	,493	,013	,339	,360	,362	,025		,025	,617	,592	,168	,891	,619	,588	,932	,095	,277	,014
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlation	,158	-,005	-,018	,209	,091	,060	.469*	.402*	-,023	,042	,291	,128	-,090	-,006	.395*	,251	.416*	1	,110	,212	-,064	.427*	,253	.395*	,080	,194	,344	.500**
	Sig. (2-tailed)	,412	,981	,927	,277	,638	,756	,010	,031	,904	,827	,125	,508	,641	,976	,034	,188	,025		,572	,269	,743	,021	,186	,034	,679	,315	,068	,006

item19	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlation	,138	-,262	,205	-,065	,316	-,119	.427*	,192	,114	.431*	.392*	,102	-,100	,307	.446*	-,127	,097	,110	1	-,069	,053	-,046	,148	.517**	-,249	,202	.417*	.404*
	Sig. (2-tailed)	,476	,169	,286	,737	,095	,539	,021	,319	,558	,019	,035	,599	,607	,106	,015	,511	,617	,572		,723	,785	,811	,444	,004	,192	,293	,024	,030
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
item20	Pearson Correlation	,122	-,176	-,045	-,225	,156	,053	,133	,122	,031	,188	,112	-,035	-,035	-,221	,165	,156	,104	,212	-,069	1	-,014	,283	,145	,084	,145	-,101	,190	,216
	Sig. (2-tailed)	,527	,360	,817	,240	,420	,787	,491	,530	,873	,328	,564	,858	,858	,249	,392	,420	,592	,269	,723		,944	,137	,452	,665	,452	,601	,324	,261
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlation	,323	,285	,157	-,234	,091	,129	,048	,107	.810**	,350	,099	.370*	.456*	.459*	,199	,186	,263	-,064	,053	-,014	1	-,003	-,049	,199	,256	,215	,153	.506**
item21	Sig. (2-tailed)	,088	,133	,415	,221	,638	,504	,804	,580	,000	,063	,611	,048	,013	,012	,301	,335	,168	,743	,785	,944		,988	,800	,301	,180	,264	,427	,005
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlation	,026	,238	,034	,191	-,127	,357	,273	.422*	,195	,261	,249	,203	,074	,145	-,016	,015	-,027	.427*	-,046	,283	-,003	1	-,008	,119	-,161	,146	-,065	.383*
	Sig. (2-tailed)	,895	,214	,863	,320	,510	,057	,152	,023	,310	,172	,193	,291	,704	,453	,933	,940	,891	,021	,811	,137	,988		,968	,538	,405	,450	,738	,040
item22	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlation	-,108	,344	,086	,311	,167	,293	,222	,300	,019	-,035	,104	,075	,235	,052	,304	,079	,096	,253	,148	,145	-,049	-,008	1	,220	-,137	,048	,256	.389*
	Sig. (2-tailed)	,578	,067	,659	,100	,386	,123	,248	,114	,921	,857	,592	,701	,220	,788	,109	,684	,619	,186	,444	,452	,800	,968		,251	,478	,806	,180	,037
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
item23	Pearson Correlation	,076	,109	-,033	-,118	-,019	-,042	,125	.454*	,206	,302	,265	,012	,083	,304	.926**	,059	,105	.395*	.517**	,084	,199	,119	,220	1	-,032	,098	.887**	.552**
	Sig. (2-tailed)	,696	,575	,867	,542	,923	,829	,519	,013	,284	,112	,164	,950	,668	,109	,000	,760	,588	,034	,004	,665	,301	,538	,251		,870	,611	,000	,002
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlation	,168	,042	,157	-,119	,167	,225	,135	-,074	,300	-,119	-,068	,075	-,006	,147	-,032	.520**	,017	,080	-,249	,145	,256	-,161	-,137	-,032	1	-,229	-,003	,185
item24	Sig. (2-tailed)	,384	,830	,417	,540	,386	,241	,486	,702	,114	,538	,725	,701	,977	,447	,870	,004	,932	,679	,192	,452	,180	,405	,478	,870		,233	,988	,336
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlation	.560**	,112	,005	,205	,254	,184	-,125	,097	,097	,071	.507**	.414*	.414*	,140	,098	-,174	,316	,194	,202	-,101	,215	,146	,048	,098	-,229	1	,055	.422*
	Sig. (2-tailed)	,002	,564	,980	,285	,184	,340	,518	,616	,616	,716	,005	,026	,026	,470	,611	,366	,095	,315	,293	,601	,264	,450	,806	,611	,233		,777	,023
item25	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
	Pearson Correlation	,038	-,071	-,074	,007	-,155	-,095	-,003	.415*	-,012	,175	,146	-,045	,028	,170	.963**	,006	,209	,344	.417*	,190	,153	-,065	,256	.887**	-,003	,055	1	.426*
	Sig. (2-tailed)	,847	,713	,704	,972	,422	,624	,989	,025	,952	,364	,450	,815	,887	,378	,000	,977	,277	,068	,024	,324	,427	,738	,180	,000	,988	,777		,021
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	

Total	Pearson Correlatio n	.379 [*]	.389 [*]	.380 [*]	,093	.392 [*]	.444 [*]	.419 [*]	.426 [*]	.605 ^{**}	.494 ^{**}	.528 ^{**}	.567 ^{**}	.395 [*]	.480 ^{**}	.465 [*]	.406 [*]	.453 [*]	.500 ^{**}	.404 [*]	,216	.506 ^{**}	.383 [*]	.389 [*]	.552 ^{**}	,185	.422 [*]	.426 [*]	1
	Sig. (2- tailed)	,043	,037	,042	,631	,035	,016	,024	,021	,001	,006	,003	,001	,034	,008	,011	,029	,014	,006	,030	,261	,005	,040	,037	,002	,336	,023	,021	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29

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

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



Lampiran 6
Data Tabulasi Variabel Budaya Organisasi
(X)

No	Item Soal																											ΣX
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	97
2	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	86
3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	97
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	1	3	4	93
5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	100
6	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	95
7	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	95
8	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	1	4	4	93
9	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	80
10	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	1	3	90
11	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	99
12	2	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	86
13	2	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	85
14	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	84
15	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	1	4	4	94
16	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	89
17	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	1	3	83
18	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	91
19	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	94
20	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	95
21	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	98
22	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	95
23	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	92
24	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	95
25	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	86
26	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	94
27	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	97

28	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	78
No	Item Soal																											ΣX
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
29	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	89
30	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	90
31	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	86
32	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	1	4	4	3	2	3	3	4	4	91
33	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	83
34	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	93
35	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	1	4	4	4	3	3	3	3	4	88
36	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	81
37	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	81
38	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	2	70
39	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	91
40	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	90
41	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	2	3	91
42	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	1	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	93
43	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	87
44	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	91
45	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	1	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	93
46	4	2	3	3	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3	79
47	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	95
48	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	1	4	4	93
49	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	80
50	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	95
51	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	1	4	4	93
52	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	80
53	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	97

Lampiran 7

Data Tabulasi Variabel Kinerja Karyawan

(Y)

No	Item Soal																								ΣY
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	91
2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	84
3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	87
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	84
5	3	4	2	3	4	2	3	3	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	69
6	3	3	1	4	4	3	3	2	2	1	2	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	75
7	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	1	4	4	3	81
8	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	83
9	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	84
10	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	86
11	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	89
12	4	2	3	4	2	3	3	2	2	2	4	4	3	1	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	76
13	3	1	4	4	3	3	2	2	1	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	74
14	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	84
15	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	86
16	4	2	3	4	2	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	76
17	3	1	4	4	3	3	2	2	1	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	76
18	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	83
19	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	2	4	78
20	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	87
21	3	2	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	83
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	87
23	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	80
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	91
25	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	84
26	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	87
27	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	84
28	3	4	2	3	4	2	3	3	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	69

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 19/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)19/10/20

No	Item Soal																								ΣX
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
29	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	76
30	3	2	2	1	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	72
31	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	1	2	4	3	2	3	4	80
32	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	85
33	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	80
34	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	73
35	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	87
36	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
37	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	84
38	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	80
39	3	2	2	3	3	4	4	2	3	4	2	3	3	3	2	2	4	4	2	4	4	3	3	3	72
40	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	4	3	4	2	2	2	71
41	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	85
42	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	77
43	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	77
44	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	80
45	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	76
46	3	2	2	3	3	4	4	2	3	4	2	3	3	3	2	2	4	4	2	4	4	3	4	3	73
47	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	88
48	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	4	4	71
49	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	73
50	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	2	3	2	3	2	74
51	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	78
52	3	4	4	2	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	83
53	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	81

Lampiran 8

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	95.0% Confidence		Correlations			Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Interval for B					Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero- order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	38.461	11.858		3.243	.002	14.655	62.267					
X	.489	.132	.461	3.713	.001	.225	.753	.461	.461	.461	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square	F Change	df1	df2	Sig. F	
					Change				Change	
1	.461 ^a	.213	.197	6.03367	.213	13.783	1	51	.001	1.335

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 9

Dokumentasi



Gambar 1. Sales Counter mengisi kuesioner



Gambar 2. Sales Force mengisi Kuesioner



Gambar 3. Sales Counter mengisi kuesioner



Gambar 4. Sales Force mengisi kuesioner



Gambar 5. Sales Counter mengisi kuesioner

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate/Jalan PBSI Nomor 1 ☎ (061) 7366878 7360168 7364348 7366781 Fax (061) 7366998 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8201994 Fax (061) 8226331 Medan 20122
Website www.uma.ac.id E-mail univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 479 /FIS.2/01.10/VIII/2016

15 Agustus 2016

Lamp : -

Tgl : Pengambilan Data/Riset

Yth, Branch Manager. PT. Sumatera Berlian Motors
Kota Medan

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan rekomendasi dan kesempatan kepada mahasiswa kami dengan data sebagai berikut :

Nama : Ridho Eko Saputro
N P M : 118520031
Program Studi : Administrasi Publik

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/riset ke Kantor PT. Sumatera Berlian Motors, dengan judul Skripsi **"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Sales Di PT. Sumatera Berlian Motors"**

Perlu kami sampaikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area

Selanjutnya kami mohon kiranya dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan surat keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi/lembaga yang Bapak/Ibu pimpin

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,
Grasindra Muda, MAP

CC : File,-



Kepada Yth.:
DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
di
Medan

Hal : **Balasan Permohonan Pengambilan Data/ Riset No.**
479/FIS.2/01.10/VIII/2016

Dengan hormat,
Berkenaan dengan surat No.: 479/FIS.2/01.10/VIII/2016 tentang permohonan Pengambilan data/riset oleh salah satu mahasiswa Bapak/ Ibu, maka dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut a.n Ridho Eko Saputro NPM : 118520031 telah melaksanakan pengambilan data/ riset di PT. Sumatera Berlian Motors.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami sampaikan terimakasih.

Medan, 19 Agustus 2016
PT. SUMATERA BERLIAN MOTORS


Taurus P. Sali
Business Manager



MITSUBISHI MOTORS and MITSUBISHI FUSO TRUCK & BUS authorized dealer
PT SUMATERA BERLIAN MOTORS
Jl. SM. Raja km 7 No. 34 Medan 20147 Indonesia
Telp. (061) 7866268 Fax. (061) 7865001 - 7867080

