

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN INOVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. SEMANGAT SEJAHTERA  
BERSAMA MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**RAHMAYANI**

**148320075**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/11/19

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

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/19

**PEMENGARUH BUDAYA KERJA DAN INOVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. SEMANGAT SEJAHTERA  
BERSAMA MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

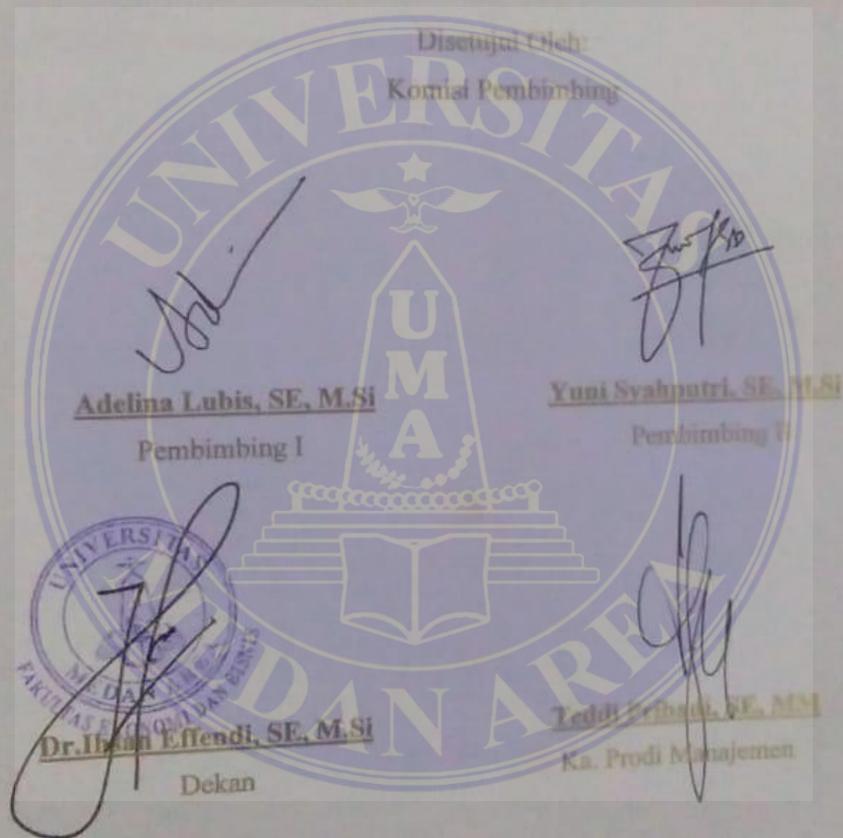
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/11/19

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

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/19

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan  
Nama Mahasiswa : RAHMAYANI  
NPM : 148320075  
Jurusan : Manajemen



Tanggal Lulus : 27 September 2019

## HALAMAN 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 yang saya kutip hasil karya dari orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulis ilmiah.

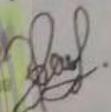
Saya bersedia menerima pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dari sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 27 September 2019

METERAI  
TEMPEL

7E047AHF081728330

6000  
RUPIAH

  
Rahmayani

148320075

## ABSTRAK

---

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1. Apakah budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan 2. Apakah inovasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan 3. Apakah budaya kerja dan inovasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan sebanyak 60 orang karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik total random maka didapatkan sampel karyawan sebanyak 60 orang dengan  $\alpha$  atau alpha 0,05. Untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan instrumen : Studi dokumentasi dan wawancara (*interview*), dan angket (*kuesioner*). Dalam menganalisis data penulis menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana positif ditunjukkan dengan nilai 4,117 dan signifikan ditunjukkan dengan  $0,000 < 0,05$ . Inovasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 9,278 dan signifikan ditunjukkan dengan  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan untuk hasil uji simultan (uji F) dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 46,136, signifikan ditunjukkan dengan  $0,000 < 0,05$ .

Kata kunci : Budaya Kerja, Inovasi Kerja dan Kinerja.

## ABSTRACT

---

*The purpose of this study was to determine: 1. Does the work culture have a significant positive effect on employee performance at PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan 2. Does work innovation have a significant positive effect on employee performance at PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan 3. Does work culture and work innovation have a significant positive effect on employee performance at PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan.*

*The population in this study were employees at PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan is 60 employees. Sampling using a total random technique obtained employee samples as many as 60 people with  $\alpha$  or alpha 0.05. To obtain data in the preparation of this thesis, the author uses the instrument: documentation and interview studies, and questionnaires. In analyzing the data the writer uses classical assumption test and hypothesis test.*

*Based on the results of the partial test (t test) it can be concluded that the work culture has a significant positive influence on employee performance. Where positive is indicated by a value of 4.117 and is significantly indicated by  $0.000 < 0.05$ . Job innovation has a significant positive effect on employee performance, where positive is indicated by a value of 9,278 and is significantly indicated by  $0,000 < 0,05$ . Whereas for simultaneous test results (F test) it can be concluded that work culture and work innovation have a positive and significant effect on employee performance, where positive is indicated by a value of 46.136, significantly indicated by  $0.000 < 0.05$ .*

*Keywords: Work Culture, Work Innovation and Performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberikan kelancaran serta kemudahan. Shalawat beriring salam semoga senantiasa terlimpah dan tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga beserta para sahabatnya yang telah mndahului kita semoga mendapat nikmat disisi-Nya.

Berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Kerja Dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan”**. Penulisan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Medan Area. Dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak akan lepas dari kekurangan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas dari materi penelitian ini. Semua ini masih jauh dari kata sempurna bagi penulis.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua saya, yakni Ayahanda Ibunda Tercinta atas jerih payah dan do'a nya selama ini kepada penulis yang terus menjadi motivasi dalam menyelesaikan Studi Strata I ini. Selanjutnya atas dorongan dan batuan dari berbagai pihak secara moril dan meteril dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Dadan Ramdan M.Eng.,M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi SE.,M.Si Selaku Dekan Fakultas EkonomidanBisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial S.E.,M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas EkonomidanBisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddy S.E.,M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas EkonomidanBisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Adelina Lubis S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Yuni Syahputri S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, Staff Pengajar Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Pimpinan dan karyawan pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini.

9. Sahabat dan Teman-Teman seperjuangan manajemen 2014, terimakasih atas kesetiaan dan bantuannya kepada penulis selama dalam masa studi strata I.
10. Seluruh Pihak yang terlibat dalam penyelesaian Skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis pun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, Penulis pun bersedia dalam menerima segala kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini, serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian yang selanjutnya.

Akhir kata, penulis harapkan segala bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT serta ilmu yang diperoleh dapat bermanfaat dan berguna bagi nusa,bangsa, dan agama. Amin ya rabbal 'alamin.

Wassalam,  
Medan, Januari2019

Rahmayani  
148320075

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
I.1 Latar Belakang Masalah.....	1
I.2 Rumusan Masalah .....	4
I.3 Tujuan Penelitian.....	4
I.4 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
II.1 Kinerja .....	6
II.3.1 Pengertian kinerja .....	6
II.3.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja.....	7
II.3.3 Indikator kinerja .....	7
II.2 Budaya Kerja .....	9
II.2.1 Pengertian Budaya Kerja.....	9
II.2.2 Proses dan Faktor-Faktor Terbentuknya Budaya Kerja .....	11
II.2.3 Indikator Budaya Kerja .....	15
II.3 Inovasi Kerja.....	16
II.1.1 Pengertian Inovasi Kerja .....	16
II.1.2 Indikator Inovasi Kerja.....	16
II.4 Peneliti terdahulu .....	17
II.5 Kerangka konseptual .....	18
II.6 Hipotesis penelitian .....	19

## **BAB III METODE PENELITIAN**

III.1 Jenis penelitian .....	20
III.2 Lokasi penelitian .....	20
III.3 Waktu penelitian .....	20
III.4 Populasi dan sampel .....	21
III.5 Definisi Operasional.....	22
III.6 Sumber dan Teknik Data.....	23
III.7 Uji Instrumen .....	23
III.8 Metode Analisis Data .....	24
III.9 Uji Asumsi klasik.....	26
III.10 Uji Hipotesis.....	27

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

IV.1 Hasil penelitian.....	36
IV.1.1 Deskripsi data perusahaan .....	36
IV.1.2 Visi dan misi.....	37
IV.1.3 Struktur organisasi.....	38
IV.1.4 Deskripsi pekerjaan biro SDM .....	38
IV.1.5 Penyajian data responden biro SDM .....	41
IV.2 Hasil dan analisis data .....	44
IV.2.1 Uji instrumen .....	44
IV.2.2 Uji asumsi klasik .....	59
IV.2.3 Uji hipotesis .....	64
a. Koefisien determinasi $R^2$ .....	65
b. Uji simultan (Uji F) .....	66
c. Uji parsial (Uji t).....	66

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

V.1 Kesimpulan .....	70
V.2 Saran .....	71

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	73
-----------------------------	----

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

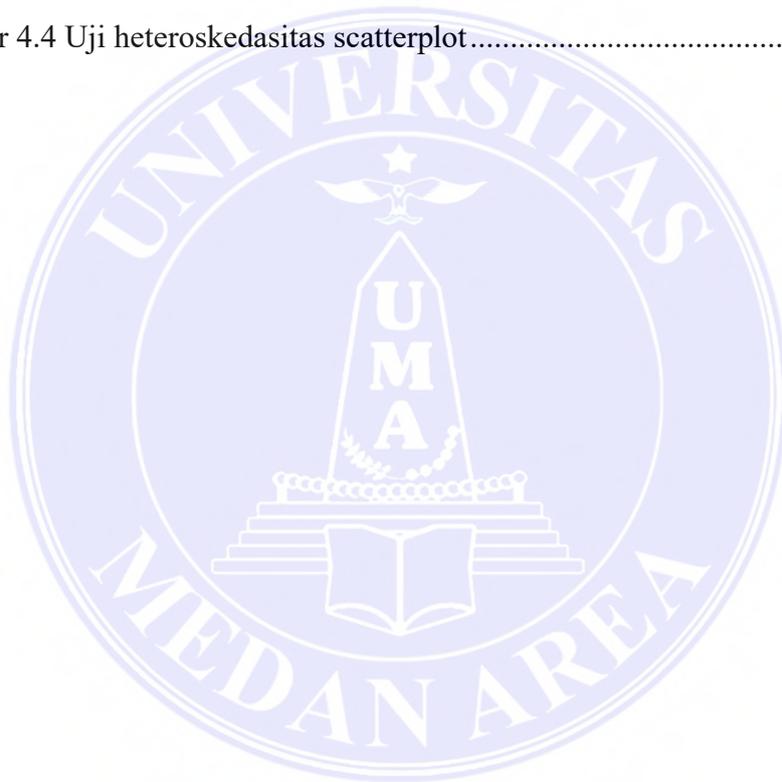
### Halaman

Tabel 2.1 Peneliti terdahulu .....	22
Tabel 3.1 Waktu penelitian .....	25
Tabel 3.2 Definisi operasional variabel .....	27
Tabel 4.1 Komposisi responden menurut usia .....	42
Tabel 4.2 Komposisi responden menurut pendidikan .....	43
Tabel 4.3 Komposisi responden menurut jenis kelamin .....	43
Tabel 4.4 Uji validitas variabel jaminan sosial .....	46
Tabel 4.5 Uji reliabilitas variabel jaminan sosial .....	46
Tabel 4.6 Uji validitas variabel insentif .....	47
Tabel 4.7 Uji reliabilitas variabel insentif .....	48
Tabel 4.8 Uji validitas variabel kinerja .....	48
Tabel 4.9 Uji reliabilitas variabel kinerja .....	49
Tabel 4.10 Uji normalitas smirnov test .....	61
Tabel 4.11 Uji multikolonieritas .....	62
Tabel 4.12 Uji heteroskedastisitas Gletser .....	64
Tabel 4.13 Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) .....	65
Tabel 4.14 Uji simultan (Uji F) .....	66
Tabel 4.15 Uji parsial (Uji t) .....	67

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

Gambar 2.1 Kerangka konseptual .....	24
Gambar 4.1 Struktur organisasi .....	38
Gambar 4.2 Ujinnormalitashistogram .....	59
Gambar 4.3 Uji normalitasprobabilitay plot .....	60
Gambar 4.4 Uji heteroskedasitas scatterplot.....	63



# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi, perubahan terjadi begitu cepat. Begitu juga yang terjadi pada dunia usaha, khususnya perusahaan. Perubahan kondisi ekonomi, serta perkembangan teknologi menyebabkan banyak perusahaan melakukan langkah perubahan organisasi. Salah satu unsur penting dalam perubahan tersebut ialah peran manusia. Keadaan ini mendorong pihak manajemen perusahaan terus mengupayakan penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan sumber daya manusia secara luas yang mengarah pada tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi. Sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, Untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan. Sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya kerja adalah nilai-nilai dan semangat yang mendasari cara mengelola perusahaan dan mengorganisasikan perusahaan. Ditegaskan bahwa budaya kerja yang kuat akan mempunyai sifat kompetitif kebudayaan yang kuat akan menuntun perilaku dan memberi makna pada kegiatan organisasi, hal ini merupakan dukungan yang sangat berarti dalam mencapai kesuksesan organisasi dan inovasi kerja bagi karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja. Dimana faktor tersebut

sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerjasama dengan sesama karyawan maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berkaitan dengan pentingnya masalah budaya kerja terhadap kinerja karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan pada perusahaan PT. Semangat Sejahtera Bersama Medanyakni sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran alat - alat kesehatan dengan fokus pada produk – produk : *Water, Health / Body Massager, Sport, Life Style* Berdiri sejak tahun 1994, dengan jaringan yang sangat luas di seluruh kota-kota besar di Indonesia, salah satunya di kota Medan.

Inovasi kerja adalah mereka yang selalu mencari perubahan, berusaha mengikuti dan menyesuaikan pada perubahan itu, serta memanfaatkannya sebagai peluang serta mampu memilih dan mengambil keputusan *alternative* yang tinggi. Perubahan yang dilakukan PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan adalah dalam absensi karyawan. Tahun lalu absensi karyawan masih menggunakan sistem manual. Namun, sekarang PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan menetapkan absensi karyawan menggunakan sidik jari. Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan menerapkan budaya kerja sebagai acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan

pemimpin dan karyawan professional yang mempunyai integritas yang tinggi. Para pekerja akan merasa lebih puas dan memegang teguh komitmennya jika nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai perusahaan. Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja dan inovasi kerja yang kondusif yang penting untuk mendukung terciptanya kinerja yang baik. Hal inilah yang merupakan sasaran bagi pimpinan. Perusahaan PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan dalam menciptakan budaya kerja yang diinginkan atau budaya yang kuat, maka upaya yang ingin dicapai adalah untuk menciptakan budaya kerja yang baik. Sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan dilingkungan perusahaan.

Fenomena yang terjadi dapat dilihat pada penerapan budaya kerja pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan belum optimal. Dimana masih ada karyawan yang belum menaati disiplin kerja misalnya jam kerja yaitu masih ada karyawan yang datang terlambat ke kantor dari jam yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan sikap karyawan yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai karyawan. Untuk itu kesadaran karyawan akan pentingnya budaya kerja masih perlu disosialisasikan. Hal ini berhubungan dengan pengimplementasian budaya kerja terhadap kinerja karyawan yang sangat kompleks, karena mereka mempunyai karakteristik yang berbeda beda. Kemampuan karyawan masih terbatas, sikap dan perilaku masih perlu ditingkatkan. Disamping itu perlu ada motivasi dari pimpinan yang terdiri dari faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain : *inisiatif individual*, toleransi resiko dan dukungan manajemen. Ketiga faktor tersebut mempunyai hubungan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Masalah yang sering dihadapi dalam kinerja karyawan oleh perusahaan adalah menurunnya kinerja karyawan

kurangnya berperilaku disiplin dan kejujuran serta adanya karyawan yang kurang tegas dan percaya diri terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan uraian diatas, maka judul dalam penelitian ini adalah :

**“Pengaruh Budaya Kerja Dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan”.**

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi masalah pokok adalah :

1. Apakah budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan?
2. Apakah inovasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan?
3. Apakah budaya kerja dan inovasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan?

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan.
2. Untuk mengetahui apakah inovasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan.
3. Untuk mengetahui apakah budaya kerja dan inovasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan.

#### **I.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya terkait variabel yang diteliti yaitu budaya kerja dan inovasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan.
2. Bagi perusahaan, sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan melalui perbaikan budaya kerja dan inovasi kerja.
3. Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan dapat melengkapi khasana perpustakaan Universitas Medan Area serta memberikan referensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademisi yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan dengan variabel. Serta sebagai suatu hasil karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau kalangan akademisi yang memiliki ketertarikan meneliti dibidang yang sama.
4. Bagi pihak lain, peneliti ini dapat bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran dan referensi bagi peneliti yang nantinya dapat memberikan perbandingan dan mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### II.1 Kinerja Karyawan

##### II.1.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Mondy (2008:256) menerangkan kinerja adalah “hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Untuk lebih jelasnya berikut akan dikemukakan beberapa pengertian kinerja. Menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hariandja (2005:195) menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Memperhatikan pendapat di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa adanya suatu kegiatan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga mereka dapat mencapai optimalisasi penyelesaian pekerjaan dengan efektivitas tinggi.

Kegiatan yang dilakukan karyawan dalam melakukan aktivitas pada instansi bertitik tolak pada kemampuan mereka menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini tentu didasarkan pada kinerja dari karyawan tersebut. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan atau yang paling menentukan adalah

sumber daya manusia itu sendiri. Walaupun perencanaan yang telah dibuat tersusun dengan baik dan rapi, namun apabila orang atau peronalnya yang melakukan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah dibuat akan sia-sia.

### **II.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada dibawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama. Menurut Rivai (2005:68) secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh tiga faktor, yaitu “Variabel individual, terdiri dari: kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian, demografis, umur, asal-usul, jenis kelamin. Variabel organisasional terdiri dari: sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan. Variabel psikologis terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

### **II.1.3 Indikator Pengukuran Kinerja**

Kinerja merupakan tolak ukur didalam melihat kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun demikian kinerja karyawan dibentuk atau dicapai oleh adanya kedisiplinan yang diberikan oleh suatu instansi. Tanpa adanya kedisiplinan seorang karyawan akan sulit untuk beprestasi. Hanya orang atau karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi yang dapat berprestasi dalam bekerja. Menurut Stoner (2009:39) indikator pengukuran kinerja karyawan terdiri dari kualitas, yaitu besarnya volume atau beban kerja karyawan. Kualitas yaitu

tanggung jawab moral terhadap kualitas kerja. Personality yaitu kepribadian masing-masing karyawan dan ketepatan waktu yaitu adanya penerapan disiplin waktu terhadap karyawan. Menurut Robbins (2006 : 260) kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator yaitu sebagai berikut :

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan 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 untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit 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.

## 6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## II.2 Budaya Kerja

### II.2.1 Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai bekerja. Robbins (2003:11) mengatakan budaya kerja merupakan suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Menurut Mangkunegara (2005:316) menyimpulkan pengertian budaya kerja sebagai Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Triguna (2004:1) menjelaskan bahwa Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya kerja. Dengan demikian, maka setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pola nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Seperti nilai-nilai apa saja yang sepatutnya dimiliki,

bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya seperti “budaya kerja” merupakan suatu proses tanpa “akhir” atau “terus menerus”. Berbicara tentang budaya kerja berarti berbicara tentang pedoman yang berisi tentang aturan-aturan yang terkait dengan kerja yang kemudian diimplementasikan di dalam kehidupan nyata dalam pekerjaan sehari-hari yang menghasilkan produk-produk yang relevan dengan tuntutan pekerjaannya. Budaya kerja tersebut kemudian secara mekanis dan organis terdapat di dalam diri manusia sehingga terekspresi di dalam kehidupannya. Sebagai pedoman dalam bersikap dan berperilaku, budaya kerja merupakan seperangkat pengetahuan yang suilt di dalam individu manusia dengannya manusia bertindak atau berperilaku di dalam dunia kerja. Budaya kerja tersebut sudah menjadi bagian di dalam kehidupan seseorang sehingga tanpa pengawasan pun seseorang pasti akan melakukannya sebagaimana pedomannya tersebut.

## **II.2.2 Proses dan Faktor-Faktor Terbentuknya Budaya Kerja**

Menurut Robbins (2003:523) dibutuhkan waktu yang lama untuk pembentukan suatu budaya kerja. Sekali terbentuk budaya itu cenderung berurat berakar, sehingga sukar bagi para manajer untuk mengubahnya. Robbins (2003:523) menjelaskan bagaimana budaya kerja dibangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri dan pimpinannya. Selanjutnya budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan karyawan. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima baik dan yang tidak. Bagaimana bentuk sosialisasi akan tergantung kesuksesan yang dicapai dalam menerapkan nilai-nilai dalam proses seleksi. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi

untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang pada akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkannya.

Menurut Mangkunegara (2005:317) ada tiga macam proses terbentuknya budaya, yaitu Budaya diciptakan oleh sendirinya; Budaya terbentuk sebagai upaya menjawab tantangan dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal; budaya diciptakan oleh tim manajemen sebagai cara meningkatkan kinerja perusahaan secara sistematis. Sementara Gomes (2009:39) mengatakan bahwa satuan kerja atau organisasi akan mampu mencapai sukses tertinggi jika ia memiliki Sasaran-sasaran dan target-target yang agung; Keteguhan tetapi sekaligus fleksibel; Budaya kerja yang dihayatin secara fanatik; Daya inovasi yang kreatif; Sistem pembangunan sumber daya manusia (SDM) dari dalam; Orientasi pada mutu kesempurnaan dan kemampuan untuk terus menerus belajar dan berubah secara damai. Menurut Gomes (2009:53) faktor-faktor yang membentuk budaya kerja yaitu “*Observed behavioral regularities when people interact*”, yaitu bahasa yang digunakan dalam organisasi, kebiasaan dan organisasi yang ada, dan ritual para karyawan dalam menghadapi berbagai macam situasi; *Group Norms*, yaitu nilai dan standar baku dalam organisasi, *Exposed Values*, yaitu nilai-nilai dan prinsip-prinsip organisasi yang ingin dicapai, misalnya kualitas produk, dan sebagainya; *Formal Philosophy* yaitu kebijakan dan prinsip ideologis yang mengarahkan perilaku organisasi terhadap karyawan, pelanggan, dan pemegang saham; *Rules of the Game*, yaitu aturan-aturan dalam perusahaan, hal-hal apa saja yang harus dipelajari oleh karyawan baru agar dapat diterima organisasi tersebut; *Climate* yaitu perasaan yang secara eksplisit dapat terasa dari keadaan fisik organisasi dan interaksi antar karyawan, interaksi antasan dengan bawahan, juga

interaksi dengan pelanggan atau organisasi lain; *Embedded Skills*, yaitu kompetensi khusus dari anggota organisasi dalam menyelesaikan tugasnya, dan kemampuan menyalurkan keahliannya dari satu generasi ke generasi lainnya; *Habits of thinking, mental models, and/or linguistic paradigms*, yaitu adanya suatu kesamaan “*frame*” yang mengarahkan pada persepsi (untuk dapat mengurangi adanya perbedaan persepsi), pikiran, dan bahasa yang digunakan oleh para karyawan dan diajarkan pada karyawan baru pada awal proses sosialisasi; *Shared Meanings*, yaitu rasa saling pengertian yang diciptakan sendiri oleh karyawan dari interaksi sehari-hari; *Root Metaphors or Integrating Symbols*, yaitu ide-ide, perasaan dan citra organisasi yang dikembangkan sebagai karakteristik organisasi yang secara sadar ataupun tidak sadar tercermin dari bangunan, lay out ruang kejadian materi *artifact* lainnya.

### II.2.3 Indikator Budaya Kerja

Menurut Triguno, (2004:8) indikator budaya kerja dapat dibagi menjadi:

#### 1. Sikap Terhadap Pekerjaan

Yaitu kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

#### 2. Perilaku Pada Waktu Bekerja

Seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

### 3. Disiplin Kerja

Dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan.

## II.3 Inovasi Kerja

### II.3.1 Pengertian Inovasi Kerja

Inovasi adalah intensi untuk memperkenalkan dan mengaplikasikan suatu ide, proses, produk atau prosedur baru dalam organisasi untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi. Menurut Siagian (2000:85) inovasi kerja adalah mereka yang selalu mencari perubahan, berusaha mengikuti dan menyesuaikan perubahan itu, serta memanfaatkannya sebagai peluang serta mampu memilih dan mengambil keputusan alternative yang paling tinggi memberikan produktivitas. Menurut Mangkunegara (2005:27) inovasi adalah gagasan, perbuatan atau sesuatu yang baru dalam konteks sosial tertentu untuk menjawab masalah yang dihadapi. Memperhatikan uraian pengertian inovasi di atas dapat diketahui bahwa inovasi merupakan gagasan seseorang untuk mengaplikasi suatu ide, proses, produk atau prosedur baru dalam organisasi untuk mendapatkan keuntungan organisasi.

### II.3.2 Indikator Inovasi Kerja

Menurut Siagian (2000:87) terdapat 3 indikator inovasi adalah sebagai berikut :

#### 1. Dorongan berprestasi yang tinggi.

Semua pengusaha yang berhasil memiliki keinginan besar untuk mencapai suatu prestasi, bekerja keras tidak pernah tinggal diam.

## 2. Bekerja Keras.

Sebagian besar karyawan mabuk kerja demi mencapai sasaran yang ingin dicita-citakan, memperhatikan kualitas produknya baik berupa barang maupun jasa. Pengusaha menangani dan mengawali sendiri bisnisnya sampai mandiri sebelum ia mulai dengan usaha baru lagi.

## 3. Bertanggung jawab.

Pengusaha sangat bertanggung jawab atas usaha mereka, baik secara moral, legal, maupun mental. Masa depan Bangsa dan Negara ditentukan oleh masa sekarang. Seorang pengusaha yang kreatif dan inovasi akan mampu menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi bisnis pada zaman sekarang. Pengusaha meningkatkan inovasi yang lahir dari hasil penelitian serius dan terarah karena adanya kesempatan peluang-peluang bisnis. Inovasi yang berhasil adalah yang sederhana dan terfokus. Inovasi produk dan pelayanan harus terarah secara spesifik, jelas dan memiliki desain yang dapat diterapkan dengan keberadaan inovasi itu sendiri.

## II.4 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hubungan antara variabel diatas, penulis mengambil beberapa penelitian terdahulu untuk dapat digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian.

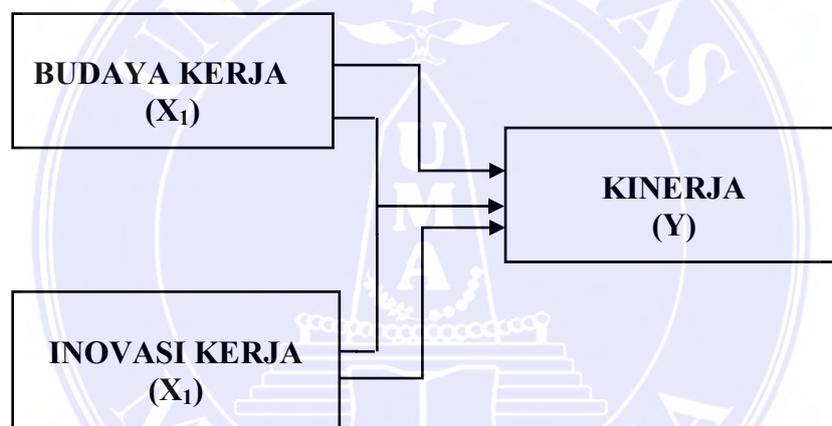
**Tabel 2.1**  
**Peneliti Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ramadhani (2010)	Pengaruh Budaya Kerja Dan Inovasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif signifikan antara budaya kerja dan inovasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Medan
2	Meida (2003)	Analisis Budaya Kerja dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UP-IV Pertamina Cilacap Unit Simpan Pinjam.	Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif signifikan antara budaya kerja, inovasi kerja dan kinerja karyawan UP-IV Pertamina Cilacap Unit Simpan Pinjam.
3	Miya Merdania (2011)	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Kesejahteraan Ekonomi Cabang Surabaya	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Kesejahteraan Ekonomi Cabang Surabaya
4	Rm.Gardhika Riza Pradana (2012)	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb)	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb)
5	Adi (2012)	Pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi	Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa budaya berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi
6	Mohammad Jasim Uddin Rumana Huq Luva	Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study	The findings of the paper significant consequences on employees as well as firms performance in

	Saad Md. Maroof Hossian (2012)	of telecommunication sector in Bangladesh	telecommunication sector in Bangladesh
--	--------------------------------	---	--

## II.5 Kerangka Konseptual

Menurut Sapto Haryoko dalam Iskandar (2008:54) Kerangka konseptual adalah tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.



Gambar II.2 Kerangka Konseptual

## II.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan.
2. Inovasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan.

3. Budaya kerja dan inovasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **III.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2005: 11) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa beratnya pengaruh atau hubungan kedua variabel tersebut. Dimana antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran – ukuran statistik yang relevan atas dasar tersebut untuk menguji hipotesis.

#### **III.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan Jalan Kapten Muslim Ruko Tata Plaza Blok A/17-18. Medan Helvetia Kode Pos 20123, Medan, Sumatera Utara.

#### **III.3 Waktu Penelitian**

Penelitian ini direncanakan mulai dilakukan pada bulan Juli 2018 sampai dengan bualan Oktober 2018.

**Tabel 3.1**  
**Waktu penelitian**

No	Keterangan	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov
1	Penyusunan proposal					
2	Seminar proposal					
3	Pengumpulan data					
4	Analisis data					
5	Seminar hasil					
6	Penyelesaian dan bimbingan skripsi					
7	Pengajuan sidang meja hijau.					

### III.4 Populasi dan Sampel

#### III.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2008;72) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Berdasarkan pendapat di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan yang berjumlah 60 orang karyawan.

#### III.4.2 Sampel

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2009:73) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering

dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalitas dengan kesalahan yang sangat kecil. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 60 orang karyawan PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan.

### III.5 Defenisi Operasional Variabel

Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 3.2**  
**Defenisi Operasional Variabel dan Indikator**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Budaya Kerja (X <sub>1</sub> )	Budaya kerja sebagai “Separangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Mangkunegara (2005:316)	1. Sikap terhadap pekerjaan 2. Perilaku pada waktu kerja 3. Disiplin kerja	Likert
Inovasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Inovasi adalah gagasan, perbuatan atau sesuatu yang baru dalam konteks sosial tertentu untuk menjawab masalah yang dihadapi. Memperhatikan uraian pengertian inovasi di atas dapat diketahui bahwa inovasi merupakan gagasan seseorang untuk mengaplikasi suatu ide, proses, produk atau prosedur baru dalam organisasi untuk mendapatkan keuntungan	1. Dorongan berprestasi yang tinggi 2. Bekerja keras 3. Bertanggung jawab	Likert

	organisasi. Mangkunegara (2005:27)		
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah “hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Mondy (2008:256)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketetapan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Tanggung Jawab	Likert

### III.6 Sumber dan Teknik Penelitian

#### III.6.1 Sumber Data Penelitian

Adapun sumber data yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian adalah data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survei) atau penelitian benda (metode observasi).

#### III.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan diatas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain

## Data Sekunder

### 1. Penelitian kepustakaan (*library research*)

Pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.

### 2. Penelitian lapangan (*field research*)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

#### a. Pengamatan (*observasi*)

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit – unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan – pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung.

#### b. Wawancara (*interview*)

Memperoleh atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung atau secara lisan terhadap orang – orang yang dapat memberikan keterangan – keterangan yang erat kaitannya dengan masalah – masalah yang penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

#### c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan – pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu :

- a. Jawaban “Sangat setuju”, diberi nilai 5
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
- c. Jawaban “Kurang setuju”, diberi nilai 3
- d. Jawaban “Tidak setuju”, diberi nilai 2
- e. Jawaban “Sangat tidak setuju”, diberi nilai 1

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert.

### **III.7 Uji Instrumen**

#### **III.7.1 Uji Validitas**

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Menurut Sugiyono (2009:137) mengemukakan bahwa “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur”. Berdasarkan definisi diatas, maka validitas berarti karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek.

Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pengujian ini menggunakan program SPSS dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan skor total. Nilai korelasi ( $r$ ) dibandingkan dengan angka kritis dalam tabel korelasi, untuk menguji koefisien korelasi ini

digunakan taraf signifikansi 5% dan jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan tersebut valid.

### III.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk melihat apakah alat yang digunakan menunjukkan konsisten dalam mengukur gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2008:106), Instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian terhadap hasil kuesioner ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, dimana butir-butir yang valid diperoleh melalui uji validitas. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah teknik Alpha Cronbach. Uji reliabilitas instrumen menggunakan pengujian dengan taraf signifikansi 5%, jika  $r$  alpha  $>$  0,6 maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Penghitungan dengan menggunakan program SPSS 20.00.

## III.8 Metode Analisis Data

### III.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis dilakukan dengan menggunakan SPSS. Penelitian melakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Menurut Sugiyono (2008:166), adalah ;” Analisis yang digunakan penelitian, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menerapkan besarnya

pengaruh kompensasi dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun model dari persamaan yang digunakan menurut Sugiyono (2007):

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Budaya Kerja

X<sub>2</sub> = Inovasi Kerja

$\alpha$  = Koefisien arah regresi

b = Konstanta

e = Fungsi Kendala/ eror

Kriteria yang digunakan dalam menentukan signifikan atau tidaknya suatu korelasi adalah dengan membandingkan uji t.

### III.9 Uji Asumsi Klasik

#### III.9.1 Uji Normalitas

Uji asumsi klasik normalitas adalah asumsi bahwa nilai Y tiap X tertentu didistribusikan secara normal disekitar rata-ratanya. Dalam model regresi linear, asumsi ini menandakan bahwa distribusi dari error sampling adalah normal. Uji normalitas bertujuan menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau baik.

#### III.9.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi akan ditemukan korelasi antar variabel bebas, istilah multikoli

neritas digunakan untuk menunjukkan ada hubungan linear antara variabel bebas dalam model regresi. Jika pada model mengandung

multikolonieritas, berarti terjadi korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi sesama variabel bebas adalah nol.

### III.9.3 Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas.

### III.10 Uji Hipotesis

#### III.10.1 Uji signifikan simultan (uji-F)

Uji-f menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model berpengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat, (Sugiyono Sugiyanto, 2007: 205)  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh tidak positif dan tidak signifikan berupa ( $X_1, X_2$ ) yaitu berupa variabel budaya kerja ( $X_1$ ), dan inovasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan yaitu variabel ( $Y$ ).

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya secara serempak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel ( $X_1, X_2$ ) yaitu berupa variabel bebas seperti budaya kerja ( $X_1$ ), dan inovasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terkait.

Kriteri pengambil keputusan :

$H_0$  diterima jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### III.10.2 Uji Signifikan Parsial (uji-t)

Uji- t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. (Sugiyono. 2009 ; 211).

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antar variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) yaitu berupa variabel budaya kerja ( $X_1$ ), dan inovasi kerja ( $X_2$ ) serta kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat.

$H_0 : b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) yaitu berupa variabel budaya kerja ( $X_1$ ), dan inovasi kerja ( $X_2$ ) serta kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terkait.

Kriteri pengambil keputusan :

$H_0$  diterima jika  $F \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima jika  $F \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### III.10.3 Koefisien Determinasi ( $R_2$ )

Digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel bebas yang akan di masukkan ke dalam model, dalam menjelaskan variabel terkait. Nilai koefisien determinasi diantara nol dan satu ( $0 < R_2 < 1$ ). Semakin mendekati nilai nol maka model artinya adalah model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan sangat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu maka model tersebut semakin baik.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### V.1 Kesimpulan

Berdasar hasil hipotesis sebelumnya bahwasannya sesuai data dan pembahasan yang telah dikemukakan bab empat, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel budaya kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai positif yang ditunjukkan 0,331 dan sig lebih besar dari nilai probabilitas yaitu ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti budaya kerja ( $X_1$ ) ditunjukkan dengan nilai positif (searah) dan signifikan (menurun), dimana jika budaya kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan maka kinerja (Y) juga akan menaik sebaliknya jika budaya kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan akan menurun.
2. Untuk variabel inovasi kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai positif yang ditunjukkan 0,595 dan sig lebih besar dari nilai probabilitas yaitu ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti inovasi kerja ( $X_2$ ) ditunjukkan dengan nilai positif (searah) dan signifikan (menurun), dimana jika inovasi kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan maka kinerja (Y) juga akan meningkat sebaliknya jika inovasi kerja ( $X_2$ ) tidak ditingkatkan akan menurun.
3. Untuk variabel budaya kerja dan inovasi kerja berpengaruh positif yang diperoleh dengan nilai sebesar 46,136 dengan nilai probabilitas (sig) lebih kecil dari taraf sig yaitu ( $0,000 < 0,05$ ). Keduanya berpengaruh positif (searah) dimana jika budaya kerja dan inovasi kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat, sebaliknya jika budaya kerja dan inovasi kerja tidak ditingkatkan maka kinerja akan menurun dengan demikian hipotesis diterima.

## V.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penelitian memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk budaya kerja terlihat tinggi, sebaiknya perusahaan memelihara dan mempertahankan budaya kerja terhadap karyawannya agar meningkatkan kinerja.
2. Untuk inovasi kerja selalu mengoptimalkan inovasi yang berkelanjutan dengan cara menanamkan kebiasaan untuk tetap tanggap dan respon terhadap perubahan khususnya dalam bermunculan ide – ide baru dip perusahaan yang dapat dilakukan pada saat adanya forum diskusi antar karyawan.
3. Perusahaan sebaiknya meningkatkan budaya kerja dan inovasi kerja kepada karyawan secara kebersamaan, karena budaya kerja dan inovasi kerja tersebut saling berhubungan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai budaya kerja, inovasi kerja dan kinerja sebaiknya mempertimbangkan beberapa variabel bebas yang belum tercakup pada penelitian ini, seperti lingkungan kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja, jaminan sosial, insentif dan lain - lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gomes. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset. Yogyakarta.
- Meida. 2003. *Analisis Budaya Kerja dan Inovasi Kerja LIP-IV Pertamina Cilacap Unit Simpan Pinjarn dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Skripsi
- Moelyono. 2004. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Edisi Revisi. Celalan Kescpuluh. Pncrbit Bumi Aksara. Jakarta
- Prabu. 2005. *Manajemen Sumbernya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdak, Bandung.
- Rivai Veilhzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. RaJa Grafindo Pet'Sada. Jakarta.
- Ramadhani. 2010. *Budaya Kerjaa dan Inovasi Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Pernero) Medan*. Skripsi
- Robbins. 2003. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Alih Bahasa* : Halida dan lkwi Sartika. Edisi Kelima. Jakarta · Erlangga.
- Simanjuntak. 2001. *Prinsip dan Konsep Produktivitas*, edisi Revisi, Cetakan Ketujuh. Penerbit LPFE-UL Jakarta.
- Sentono. 2008. *Model Manajemen Sumber Manusia Indonesia, Asia dan Timur laut*. Bani Aksara. Jakarta.
- Sadarmayanti. 2000. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cctakan Ke:empat, Penerbit Bandar Maju. Bandung,.
- Sinungan. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Edisi Revisi. Cetakan Keenam. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Siagian. 2000. *Organisasi Pengembangan Sumber Daya Insani*, Penerbit Gunung Agung. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Revisi, P.:ncrbit Alfabcta. Bandung.
- Triguno. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 1 Penerbit Erlangga. Jakarta