

## BAB IV

### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### A. Orientasi Kancah Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang beralamatkan di kantor pusat di GRHA PELINDO SATU Jl Lingkar Pelabuhan No. 1 Belawan. Medan-20411. PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang jasa kepelabuhan di Indonesia.

Tahun 1983 – 1992 pengelola pelabuhan umum dibedakan antara pelabuhan umum yang diusahakan dan pelabuhan umum yang tidak diusahakan. Pengelola pelabuhan umum yang diusahakan dilakukan oleh perusahaan umum (Perum) pelabuhan, sedangkan pengelolaan pelabuhan umum tidak diusahakan dilakukan oleh unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jederal Perhubungan Laut sebagaimana diatur oleh peraturan pemerintah Nomor 11 Tahun 1983. Perum pelabuhan I merupakan salah satu dari empat perum pelabuhan di Indonesia yang mengelola pelabuhan – pelabuhan yang diusahakan dan dibentuk berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 14 tahun 1983.

Tahun 1992 hingga sekarang peraturan pemerintah nomor 56 tanggal 19 Oktober 1991 tentang pengalihan status perusahaan pelabuhan menjadi perusahaan perseroan (Persero), maka bentuk perusahaan umum pelabuhan diubah menjadi PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I, sesuai akte pendirian/anggaran dasar yang dibuat oleh notaris.

Saat ini Pelindo I mengelolah 16 cabang pelabuhan di empat provinsi, dari Nanggroe Aceh Darussalam hingga Kepulauan Riau. Area kerja Pelindo I yang berada dikawasan Barat Indonesia serta berhadapan langsung dengan Selat Malaka yang merupakan perairan tersibuk di dunia, menjadikan Pelindo I memiliki peran strategis dalam keterhubungan jaringan perdagangan internasional berbasis transportasi laut di Indonesia.

## **B. Persiapan Penelitian**

Persiapan pelaksanaan penelitian meliputi penyusunan skala yang akan digunakan, persiapan surat izin survey tempat penelitian, persiapan surat izin penelitian, pelaksanaan penelitian, uji coba skala untuk melihat validitas dan reliabilitas dan analisis data.

### **1. Persiapan Administrasi**

Setelah skala selesai disusun, peneliti meminta surat izin survey tempat penelitian dari pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan kemudian memberikan surat izin kepada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero), maka peneliti melakukan penelitian pada tanggal 14 November 2019. Peneliti juga mendapatkan surat izin yang menyatakan bahwa peneliti diizinkan untuk melakukan penelitian ditempat tersebut, lalu dari pihak PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) yang menyatakan tentang keterangan penelitian yang telah selesai yang dilakukan peneliti.

### **2. Persiapan Alat Ukur Penelitian**

Tahap ini meliputi penyusunan skala Kinerja Karyawan yang disusun oleh peneliti berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2002) dan

ciri – ciri budaya organisasi yang dikemukakan oleh PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Skala ini kemudian diperiksa kembali oleh dosen pembimbing untuk melihat sejauh mana validitas isi dari skala yang dibuat.

Setelah mendapat surat izin dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area untuk melakukan penelitian dan telah disetujui oleh kepala Direktorat SDM dan Umum PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), maka peneliti melakukan persiapan untuk membuat skala yang akan dibagikan kepada karyawan Direktorat SDM dan Umum PT. Pelabuhan Indonesia I. Peneliti menyiapkan satu eksemplar skala yang terdiri dari skala kinerja karyawan dengan total 40 item dan skala budaya organisasi dengan total 39 item untuk 50 subjek.

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang nantinya digunakan untuk penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Kinerja Karyawan dan skala Budaya Organisasi.

#### 1. Skala Kinerja Karyawan

Skala Kinerja Karyawan dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator yang meliputi: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian. Penilaian skala ini berdasarkan format skala *likert*. Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari respon subyek yang menyatakan kesetujuan (*favorable*) dan ketidaksetujuan (*unfavorable*). Skala ini terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Rentang skor dari setiap butir terdiri dari 1 sampai 4, jika satu butir pernyataan bersifat *favorable*, maka jawaban SS (Sangat Setuju) diberi skor 4, S (Setuju) diberi skor 3, TS (Tidak Setuju) diberi skor 2, STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1. Jika butir bersifat *unfavorable*, maka jawaban SS

(Sangat Setuju) diberi skor 1, S (Setuju) diberi skor 2, TS (Tidak setuju) diberi skor 3, STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 4. Berikut ini merupakan tabel distribusi skala Kinerja Karyawan:

**Tabel 1.**  
**Distribusi Skala Kinerja Karyawan**  
**Sebelum Penelitian**

No	Aspek-Aspek	Indikator	Sebaran Butir		JLH
			Favorable	Unfavorable	
1.	Kualitas	a. Mutu dan sistematis b. Keterampilan dan kreatif	1, 2, 3, 10,27, 31, 40, 9	5,18, 24, 28	12
2.	Kuantitas	c. Prospek aktif d. Jumlah volume kerja	4, 6, 7, 9,	30, 36	6
3.	Ketepatan Waktu	e. Kerja tepat waktu f. Bertanggung jawab	14, 16, 19	12	4
4.	Efektivitas	g. Pengetahuan h. Teliti	8, 11, 22, 25, 34, 37	17, 26, 5	9
5.	Kemandirian	i. Professional j. Aktif	15, 20, 21, 29, 35, 38, 39	32,33	9
TOTAL			28	12	40

## 2. Skala Budaya Organisasi

Skala Budaya Organisasi dalam penelitian ini disusun berdasarkan ciri-ciri yang ditetapkan oleh perusahaan meliputi: Customer Focus, Integrity (Integritas), Professionalism (Profesionalisme), Team Work (Kerja Sama) dan Adaptive (Adaptif). Penilaian skala ini berdasarkan format skala *likert*. Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari respon subyek yang menyatakan kesetujuan (favorable) dan ketidaksetujuan (unfavorable). Skala ini terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Rentang skor dari setiap butir terdiri dari 1 sampai 4, jika satu butir

pernyataan bersifat *favorable*, maka jawaban SS (Sangat Setuju) diberi skor 4, S (Setuju) diberi skor 3, TS (Tidak Setuju) diberi skor 2, STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1. Jika butir bersifat *unfavorable*, maka jawaban SS (Sangat Setuju) diberi skor 1, S (Setuju) diberi skor 2, TS (Tidak setuju) diberi skor 3, STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 4. Berikut ini merupakan tabel distribusi skala Budaya Organisasi:

**Tabel 2.**  
**Distribusi Skala Budaya Organisasi**  
**Sebelum Penelitian**

No	Ciri-ciri	Indikator	Sebaran Butir		JLH
			Favorable	Unfavorable	
1.	Customer Focus	a. Proaktif dan cepat tanggap b. Mengutamakan pelayanan primer dan sekunder	1, 2, 3, 5	4, 6,	6
2.	Integrity (Integritas)	c. Jujur dan taat d. Berani dan tanggung jawab	7, 8, 9,12, 20, 30	10, 11, 26	9
3.	Professionalism (Profesionalime)	e. Kompeten dan disiplin f. Gesit dan berkualitas	13, 21, 34, 36	14, 22, 23, 25, 27,35	10
4.	Team Work (Kerja Sama)	g. Berkolaborasi dan bersinergi h. Tulus dan saling menghargai	15, 16, 17, 21, 24, 29, 31	18, 19, 28	10
	Adaptive (Adaptif)	i. Dinamis dan kreatif j. Inovatif dan persisten	32, 38, 39	33,37	5
TOTAL			24	15	39

### 3. Uji Coba Alat Ukur

Sistem yang digunakan dalam pengambilan data penelitian ini menggunakan *try out* terpakai, dimana data yang dipakai pada saat uji coba sekaligus menjadi sampel penelitian. Dengan demikian dimulainya pelaksanaan uji coba ini juga bersamaan dengan dimulainya penelitian.

Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 14 Novemebr 2019 pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I Direktorat SDM dan Umum. Adapun proses pelaksanaan uji coba ini adalah yang sekian, peneliti mendatangi kepala SDM dan Umum untuk membicarakan tujuan dan meminta izin untuk melakukan penelitian ini.

Langkah kedua, peneliti diarahkan ke suatu ruangan tempat dimana skala akan disebar kepada subyek penelitian. Selanjutnya peneliti mulai menyebar skala kepada karyawan yang telah ada di dalam ruangan. Lalu peneliti menanyakan kesediaan subyek untuk mengisi skala yang diberikan, dalam hal ini peneliti menjelaskan bahwa data hasil penelitian ini akan dijaga kerahasiaannya dan penelitian ini hanya untuk tujuan ilmiah.

5.Langkah ketiga, peneliti memberikan penjelasan tentang cara mengisi skala. Kemudian memberikan subyek berkesempatan untuk bertanya apabila ada hal yang belum jelas. Setelah itu peneliti memberikan waktu kepada subyek untuk mengisi skala.

Setelah skala dikumpulkan, peneliti melakukan skoring terhadap butir skala dengan membuat format penilaian berdasarkan skor-skor yang ada pada tiap lembar. Kemudian skor yang merupakan pilihan subyek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke program Ms. Excel yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data.

### a. Hasil Uji Coba Skala Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil skala uji coba Kinerja Karyawan, terdapat 40 pernyataan terdapat 9 butir yang gugur, yaitu pada nomor 2, 8, 10, 12, 18, 20, 27, 35, 39, . Sedangkan butir yang valid berjumlah 31 butir pernyataan. Koefisien validitas butir yang valid bergerak dari nilai  $r_{bt} = 0,898$  sampai  $r_{bt} = 0,100$ . Butir pernyataan yang gugur mempunyai koefisien korelasi daya beda aitem  $< 0,300$  dan butir pernyataan yang valid mempunyai koefisien  $> 0,300$ . Berikut ini adalah tabel distribusi butir-butir skala setelah uji coba.

**Tabel 3.**  
**Distribusi Butir Angket Kinerja Karyawan**  
**Setelah Penelitian**

No	Aspek Kinerja Karyawan	Butir-Butir Pernyataan				Jumlah Sahih
		Favorable		Unfavorable		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1.	Kualitas	1, 3,4,6,21, 35	2,8	-	12	<b>9</b>
2.	Kuantitas	5,7, 9, 11	10	13, 14	-	<b>7</b>
3.	Ketepatan Waktu	15, 16,23, 30,31	-	19,22 24,25,26	18	<b>11</b>
4.	Efektivitas	32, 33,34,	-	29,39	20, 27,28	<b>8</b>
5.	Kemandirian	17,38,40	-	36	35	<b>5</b>
<b>Total</b>		<b>21</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>40</b>

Setelah selesai pengujian validitas butir, kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas yang menggunakan formula *Cronbach's Alpha*. Indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar 0,892. Berdasarkan indeks reliabilitas tersebut,

maka skala yang telah disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan pada saat yang lain dalam mengungkap Kinerja Karyawan.





### b. Hasil Uji Coba Skala Budaya Organisasi

Berdasarkan data uji coba skala Lingkungan Sosial, dari 40 butir pernyataan terdapat 4 butir yang gugur, yaitu pada nomor 5, 24, 27, 32. Sedangkan butir yang valid berjumlah 36 butir pernyataan. Koefisien validitas butir yang valid bergerak dari nilai  $r_{bt} = 0,313$  sampai  $r_{bt} = 0,539$ . Berikut ini adalah tabel distribusi butir-butir skala setelah uji coba.

**Tabel 4.**  
**Distribusi Butir Angket Budaya Organisasi**  
**Setelah Penelitian**

No	Ciri Budaya Organisasi	Butir-Butir Pernyataan				Jumlah Sahih
		<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1.	Customer Focus	1,2	-	4	-	<b>3</b>
2.	Integrity (Integritas)	3,12,31,36,39	-	23,37	-	<b>7</b>
3.	Professionalism (Profesionalisme)	7,8,34	5, 32	6,10,14,26,27,33	27	<b>12</b>
4.	Team Work (Kerja Sama)	9,13,15,16,17,29	24	18,19,25,28	-	<b>11</b>
5.	Adaptive (Adaptif)	20,21,30,38	-	11,22	-	<b>6</b>
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>39</b>

Setelah selesai pengujian validitas butir, kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas yang menggunakan formula *Cronbach's Alpha*. Indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar 0,890. Berdasarkan indeks reliabilitas tersebut, maka skala yang telah disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan pada saat yang lain dalam mengungkap Budaya Organisasi.

### C. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini menggunakan sistem *Try Out* terpakai. Artinya data yang sudah diambil dalam uji coba skala ukur, kembali digunakan sebagai data untuk pengujian hipotesis. Hal ini dilakukan karena terbatasnya jumlah subjek penelitian. Dengan catatan apabila data uji coba skala ukur tidak memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas maka penelitian ini tidak dapat digunakan.

Melihat hasil uji coba dari skala Kinerja Karyawan diketahui 8 item gugur dan 38 item dinyatakan valid. Kemudian untuk skala Budaya Organisasi, diketahui bahwa dari 40 butir pernyataan terdapat 6 butir pernyataan yang gugur. Sejalan dengan sistem yang digunakan dalam penelitian ini, maka data dari butir yang valid dari kedua variabel tersebut diambil untuk digunakan sebagai data penelitian. Maksudnya adalah nilai dari butir valid masing-masing skala dijumlahkan. Kemudian setelah diketahui jumlah nilai dari skala Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi dari masing-masing individu, dilakukan pengolahan data menggunakan program SPSS. Nilai dari Budaya Organisasi disebut X dan Kinerja Karyawan disebut sebagai Y.

### D. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Teknik analisi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi  $r$  *Product Moment* dari Pearson. Hal ini dilakukan sesuai dengan judul penelitian dan identifikasi variabelnya, dimana  $r$  *Product Moment* digunakan untuk analisis hubungan satu variabel bebas yaitu Budaya Organisasi dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Sebelum data dianalisis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel yakni variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan yang meliputi

uji normalitas sebaran dan uji linearitas hubungan. Pengujian asumsi dan analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS *for Windows* 16.0.

## 1. Uji Asumsi

### a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian, setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal sebagai kriterianya, apabila  $p > 0,05$  maka sebaran dinyatakan normal, sebaliknya apabila  $p < 0,05$  sebarannya dinyatakan tidak normal. Tabel berikut ini merupakan rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran.

**Tabel 5.**  
**Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran**

Variabel	RERATA	SD	K-S	P	Keterangan
Kinerja Karyawan	58,08	6,111	0,899	0,394	Normal
Budaya Organisasi	76,02	12,466	0,886	0,413	Normal

**Keterangan:**

- RERATA = Nilai rata-rata  
 K – S = Koefisien Kolmogorov-Smirnov  
 SD = Standart Deviasi  
 P = Peluang terjadinya kesalahan

Dari hasil uji normalitas diketahui bahwa Kinerja Karyawan sebagai variabel tergantung dan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas menunjukkan sebaran data yang berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan  $p > 0,05$  untuk variabel

Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi. Hasil selengkapnya dari uji normalitas dapat dilihat pada lampiran.

### b. Uji Linearitas Hubungan

Uji linearitas hubungan yang dimaksudkan adalah untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya apakah Budaya Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, yaitu meningkatnya atau menurunnya sumbu Y (Kinerja Karyawan) seiring dengan meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu X (Budaya Organisasi).

Berdasarkan uji linearitas, dapat diketahui apakah variabel bebas dan terikat dapat dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan) mempunyai hubungan yang linear terhadap variabel bebas (Budaya Organisasi).

Sebagai kriterianya, apabila  $p$  beda  $< 0,05$  maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linear. Hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel ini:

**Tabel 6.**  
**Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan**

Korelasional	F beda	P beda	Keterangan
X – Y	9,384	0,006	Linear

**Keterangan :**

- X = Budaya Organisasi  
 Y = Kinerja Karyawan  
 F beda = Koefisien linearitas  
 P beda = Proporsi peluang ralat

Uji linearitas hubungan antara variabel Lingkungan Sosial dengan Harga Diri menghasilkan  $F = 9,384$  dengan nilai signifikansi  $p = 0,006$  ( $p < 0,05$ ) yang

menunjukkan adanya hubungan yang linear antara variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Hasil uji linearitas variabel penelitian tertera dalam lampiran.

## 2. Hasil Analisis Korelasi *r Product Moment*

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan, dimana  $r_{xy} = 0,408$  dengan signifikansi  $p = 0,006$  berarti  $p < 0,05$ . Artinya semakin baik Budaya Organisasi yang dilakukan maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan, demikian sebaliknya semakin buruk Budaya Organisasi yang dilakukan maka semakin menurunkan Kinerja Karyawan.

Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar  $r^2 = 0,166$ . Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi sebesar 16,6%. Tabel di bawah ini merupakan hasil perhitungan analisis *r Product Moment*.

**Tabel 7.**  
**Rangkuman Hasil Analisis *Product Moment***

Statistik	Koefisien ( $r_{xy}$ )	Koef. Det. ( $r^2$ )	P	BE%	Keterangan
X – Y	0,408	0,166	0,006	16,6%	Signifikan

### Keterangan :

X = Budaya Organisasi

Y = Kinerja Karyawan

$r_{xy}$  = Koefisien hubungan antara X dan Y

$r^2$  = Koefisien determinan X dan Y

BE% = Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen

### 3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

#### A. Mean Hipotetik

Untuk variabel Budaya Organisasi jumlah butir yang valid adalah sebanyak 35 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah  $\{(35 \times 4) + (35 \times 1)\} : 2 = 87,5$ . Kemudian untuk variabel Kinerja Karyawan jumlah butir yang valid adalah sebanyak 24 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah  $\{(24 \times 4) + (24 \times 1)\} : 2 = 60$ .

#### B. Mean Empirik

Berdasarkan analisis data yang terlihat dari analisis uji normalitas sebaran, diketahui bahwa mean empirik Kinerja Karyawan adalah 58,08. Sedangkan untuk variabel Budaya Organisasi mean empiriknya adalah 76,02.

#### C. Kriteria

Kriteria yang dipakai untuk menemukan baik buruknya Kinerja Karyawan digunakan Kurva Normal yang dibagi menjadi 5 bidang/daerah dengan menggunakan mean hipotetik (MH) sebagai titik tengah dalam kurva normal. Selanjutnya besar satu bidang ditentukan oleh besarnya 1 Standart Deviasi (SD). Nilai yang berada di bawah batas nilai  $-2SD$  dinyatakan sangat rendah, nilai yang berada di antara  $-1SD$  sampai  $+1SD$  dinyatakan normal/sedang. Nilai yang berada di antara batas  $+1SD$  sampai nilai  $+2SD$  dinyatakan tinggi dan nilai yang berada di atas  $+2SD$  dinyatakan sangat tinggi.

Variabel Budaya Organisasi nilai SD-nya adalah 12,466 dan variabel Budaya Organisasi nilai SD-nya adalah 6,111. Dari besarnya SD tersebut, maka variabel Budaya Organisasi apabila memiliki nilai rata-rata hipotetik  $<$  nilai rata-

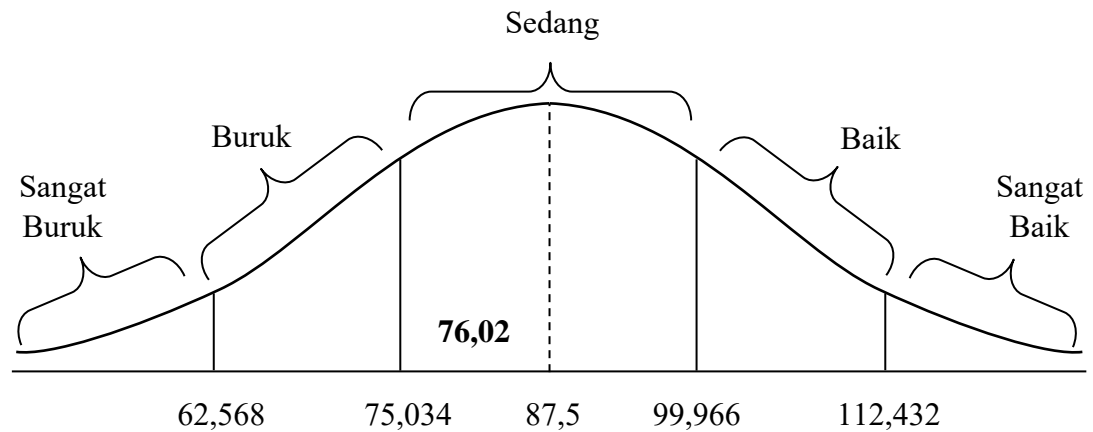
rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu SD, maka dinyatakan bahwa Budaya Organisasi sangat baik dan apabila nilai rata-rata hipotetik > nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi satu SD maka dinyatakan bahwa Budaya Organisasi sangat buruk.

Selanjutnya apabila variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai rata-rata hipotetik < nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu SD maka dinyatakan bahwa Kinerja Karyawan tergolong sangat tinggi dan apabila nilai rata-rata hipotetik > nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi satu SD maka dinyatakan bahwa Kinerja Karyawan tergolong sangat rendah. Berikut ini adalah tabel gambaran mengenai perbandingan mean/nilai rata-rata hipotetik dan mean rata-rata empirik.

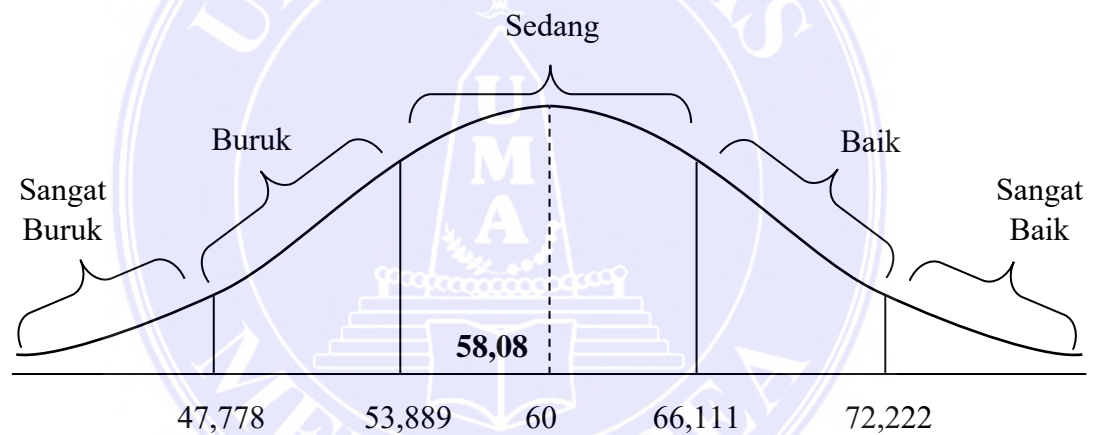
**Tabel 8.**  
**Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik**

Variabel	SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Budaya Organisasi	12,466	87,5	76,02	Sedang
Kinerja Karyawan	6,111	60	58,08	Sedang

### Kurva Normal Variabel Budaya Organisasi



### Kurva Normal Variabel Kinerja



Berdasarkan perbandingan kedua mean di atas, mean hipotetik dan mean empirik maka diketahui bahwa karyawan direktorat SDM dan Umum PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan memiliki Budaya Organisasi yang baik.



## E. Pembahasan

Berdasarkan analisis *Product Moment* diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada di Direktorat SDM dan Umum PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, dibuktikan dengan koefisien  $r_{xy} = 0,408$ ;  $p = 0,006$  yang artinya  $p < 0,05$  bahwa semakin baik Budaya Organisasi maka semakin tinggi Kinerja Karyawan. Sebaliknya semakin buruk Budaya Organisasi maka semakin rendah Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Karyawan Direktorat SDM dan Umum PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Bintoro (2002) bahwa kinerja karyawan hasil yang dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab.

Dari hasil penelitian ini, Kinerja Karyawan yang tergolong sedang dipengaruhi oleh Budaya Organisasi sebesar 16,6%. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa masih terdapat 83,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang pada penelitian ini tidak diteliti. Faktor-faktor lainnya antara lain: Pendelegasian yang memajukan orang yang diberi kuasa untuk berbicara atau bertindak, Dapat diandalkan menunjukkan sifat yang dapat dipercaya, Inisiatif mengemukakan (gagasan, metode, pendekatan baru), Keahlian interpersonal hubungan manusiawi.

Hasil lain dari penelitian ini diketahui bahwa Budaya Organisasi pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) dan Umum PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan dinyatakan tergolong baik atau berada pada kategori sedang

(cukup). Hal ini didasarkan pada nilai mean hipotetik sebesar 87,5 > daripada mean empiriknya yaitu sebesar 76,02 dan berada pada nilai +1SD yang dinyatakan sedang. Selanjutnya Kinerja Karyawan dinyatakan tergolong sedang. Hal ini didasari oleh nilai mean hipotetik sebesar 60 > daripada mean empiriknya yaitu sebesar 58,08.

Berdasarkan wawancara awal peneliti sebelum melakukan penelitian, terdapat kemungkinan adanya Kinerja Karyawan yang baik belum mencapai (baik sekali) serta Budaya Organisasi yang sepenuhnya belum terlaksana pada karyawan Direktorat SDM dan Umum PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Namun, setelah melakukan penelitian kepada karyawan SDM dan Umum ditemukan bahwa Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi berada pada kategori sedang. Hal ini dapat disebabkan oleh pemimpin yang selalu ramah dan memantau pekerjaan karyawan. Salah satunya dibuktikan dengan adanya senior manager SDM dan Umum yang setiap kali memantau pekerjaan karyawan dan selalu memberikan masukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Soedjono (2005) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja dan budaya organisasi pada kepuasan pelanggan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lukman Hakim membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa dimensi budaya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan H. Teman Koesmono menyatakan bahwa penelitiannya menunjukkan adanya hubungan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja.