

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA
KARYAWAN DI PT.PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Universitas Medan Area untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Psikologi (S.Psi)*

Oleh:

NINDI GUSTI ANDRIAN

15.860.0112



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2020

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 1/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)1/10/20

HALAMAN PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI
DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT
PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) MEDAN**

NAMA : NINDI GUSTI ANDRIAN

NPM : 158600112


BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI


MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


(Drs. Mulia Siregar M.Psi)


(Farida Hanum Siregar S.Psi M.Psi)

MENGETAHUI:


Ka. Bagian
(Arif Fachrian S.psi M.Psi)


Dekan
(Dr. Hj. Risydah Fadilah. S.Psi M.Psi, Psikolog)

Tanggal Sidang : 13 Februari 2020

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (SI) PSIKOLOGI**

Pada Tanggal

13 Februari 2020

**MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

DEKAN



(Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

DEWAN PENGUJI

- 1. Drs. Mulia Siregar, M.Psi**
- 2. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi**
- 3. Hasanuddin, Ph.D**
- 4. Dr. Nur'aini, MS**

TANDA TANGAN



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 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, 13 Februari 2020



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

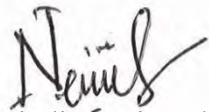
Nama : Nindi Gusti Andrian
NPM : 158600112
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 21 Februari 2020

Yang Menyatakan


(Nindi Gusti Andrian)

MOTTO

Low life for life

Jangan melihat masa lampau dengan penyesalan, jangan pula lihat masa depan dengan ketakutan. Tapi, lihatlah sekitar Anda dengan penuh kesadaran

-Thurber-

Aku akan terus bersabar bahkan sampai kesabaran itu sendiri merasa lelah dengan kesabaranku

-Sayyidina Ali Bin Abi Thalib-



PERSEMBAHAN

AYAH IBU

Nindi persembahkan karya ilmiah ini untuk kalian sebagai orang tua yang selalu mendukung dan memenuhi semua kebutuhan ini sebagai hadiah awal yang nantinya akan menjadi kenangan yang sangat berharga buat nindi maupun ayah ibu. Terima kasih sudah menjadi orang terhebat yang berada digaris terdepan buat nindi saat nindi jatuh dan ingin menyerah.

SUWANTO

Kepada ayah tercinta terima kasih telah menupayakan semua yang ayah punya untuk nindi dan membahagian nindi. Terima kasih juga untuk selalu mengingatkan untuk selalu bertanggung jawab sama kewajiban nindi.

SITI KHATIMA

Kepada ibu tercinta terima kasih atas kesabaran yang engkau berikan, terima kasih atas segalanya terima kasih untuk tidak banyak menuntut ke nindi, terima kasih berkat ibu skripsi ini nindi selesaikan untuk melihat ibu tersenyum bahagia.

MTAK, MAS DAN ADIK

Terima kasih atas kebawelan kalian untuk memajukan seorang nindi, terima kasih juga atas tuntutan yang banyak dari kalian buat nindi bangkit menghilangkan rasa malas nindi. Terimas kasih banyak atas semua yang kalian berikan dan selalu memenuhi kebutuhan nindi.

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) MEDAN

Nindi Gusti Andrian

15. 860. 0112

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) dan Umum yang berjumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan data sampel ialah menggunakan *Purposive Sampling*. Metode pengumpulan data adalah skala Budaya Organisasi dan skala Kinerja. Analisa data menggunakan analisa *Product Moment*. Hasil penelitian ini adalah ada hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Kinerja. Hal ini ditunjukkan dari koefisien $r_{xy} = 0,408$ dengan $p = 0,006 < 0,050$ yang artinya semakin tinggi Budaya Organisasi yang dijalankan dengan baik maka semakin tinggi Kinerja. Berdasarkan hasil hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Terdapat sumbangan Budaya Organisasi terhadap kinerja sebesar 16,6% dengan demikian masih terdapat 83,4% kontribusi dari faktor lain terhadap Kinerja pada karyawan. Diketahui faktor lain tersebut ialah kepemimpinan, motivasi, kualitas hidup kerja, komitmen dan kepuasan kerja. Dapat dikatakan bahwa subjek penelitian ini para Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan memiliki Kinerja yang tergolong tinggi dan memiliki Budaya Organisasi yang tergolong tinggi.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kinerja

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) MEDAN

Nindi Gusti Andrian

15.860.0112

ABSTRACT

This study aims to look at the Relationship between Organizational Culture and Employee Performance at PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. The subjects in this study were employees of PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan at the Directorate of Human Resources (HR) and General, which amounted to 50 employees. The technique of taking data samples is using Purposive Sampling. Data collection methods are the scale of Organizational Culture and Performance scale. Data analysis uses Product Moment analysis. The results of this study are that there is a significant relationship between Organizational Culture and Performance. This is shown from the coefficient $r_{xy} = 0,408$ with $p = 0,006 < 0,050$ which means the higher the Organizational Culture that is run well, the higher the Performance. Based on the results of the hypothesis stated otherwise accepted. There is a contribution of Organizational Culture to the performance of 16.6% thus there is still an 83.4% contribution from other factors on the Performance of employees. Other known factors are leadership, motivation, quality of work life, commitment and job satisfaction. It can be said that the subjects of this study are the Employees of PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan has a relatively high performance and has a high organizational culture.

Keywords : Organizational culture, performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT, atas rahmat, karunia dan kesempatan yang telah diberikan-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya tulis yang berjudul “Hubungan antara Lingkungan Sosial dengan Harga Diri Remaja Panti Asuhan Al Jam’iyatul Washliyah Binjai”, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyusunan karya tulis ini, diantaranya:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area sebagai tempat peneliti menimba ilmu.
2. Bapak Prof. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. Mulia Siregar M.Psi selaku dosen pembimbing I yang memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti.
5. Ibu Farida Hanum Siregar S.Psi M.Psi selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti dengan penuh kesabaran dan kasih sayang.

6. Kepada pimpinan PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan yang telah membantu peneliti untuk melakukan penelitian dengan baik sampai dengan selesai.
7. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah berkontribusi memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi penulis hingga saat ini dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
8. Kepada Ibu dan Ayah saya tercinta Suwanto dan Siti Khatima yang selalu memenuhi kebutuhan saya, memberikan kasih sayang, doa dan memotivasi saya hingga saat ini.
9. Kepada kakak saya tersayang Desi Sri Rezeky, Tri Ayu Nopita, Feri Dwi, Guna Wijaya Surya Sadewa, dan Panca Risma Putri.
10. Kepada adik-adik tersayang Anggun Setia Yoanda dan Windy Artika.
11. Kepada sahabat-sahabatku, Windy Dwi Hakiki Am.Keb, Dinda Purnama Sari, Dwi Pratiwi, Fiona Zulfa Tanjung, Fitri Handayani, Farah Aviva, Ferdinan Pasaribu.
12. Terkhusus kepada Shafira Pratiwi yang telah banyak membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini .
13. Kepada seluruh kelas reguler B.I yang telah memotivasi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan teliti.
14. Dan kepada orang – orang yang telah bertanya kapan wisuda, terima kasih atas ucapan itu membuat peneliti lebih termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti memohon maaf atas kesalahan dan kekurangan didalam penulisan ataupun penyusunan penelitian ini. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar dapat melakukan penelitian yang lebih baik lagi. Semoga segala kebaikan dan bantuan yang diberikan akan mendapat balasan dari Allah SWT.

Medan, Februari 2020
Peneliti

Nindi Gusti Andrian
15 860 0112



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIK	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Karyawan	9
1. Pengertian karyawan	9
2. Jenis – Jenis Karyawan	9
3. Ciri – Ciri Karyawan Baik dan Berkualitas	10
4. Karyawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero)	11
B. Kinerja	11
1. Pengertian Kinerja	11
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
3. Aspek - Aspek Kinerja	17
4. Indikator Kinerja	18
5. Karakteristik Kinerja	20
C. Budaya Organisasi	21
1. Pengertian Budaya Organisasi	21
2. Jenis – Jenis Budaya Organisasi	22
3. Fungsi Budaya Organisasi	23
4. Aspek – Aspek Budaya Organisasi	25
5. Faktor – Faktor Budaya Organisasi	26
6. Indikator Budaya Organisasi	27
7. Budaya Organisasi PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan	29
8. Cara Karyawan Mempelajari Budaya Organisasi	30
D. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan	31
E. Kerangka Konseptual	33

F. Hipotesis	34
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	35
A. Tipe Penelitian	35
B. Identifikasi Variabel Penelitian	35
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
D. Populasi dan Sampel	36
1. Populasi Penelitian	36
2. Sampel Penelitian	36
3. Teknik Pengambilan Sampel	37
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Analisa Data	39
G. Validitas dan Reliabilitas	39
H. Rumus Uji Person Product Moment	42
I. Scoring	42
J. Analisa Kuantitatif	43
BAB IV : HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	44
A. Orientasi Kanchah Penelitian	44
B. Persiapan Penelitian	45
C. Pelaksanaan Penelitian	52
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	52
E. Pembahasan	59
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	65
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Skala Kinerja Karyawan Sebelum Penelitian	47
Tabel 2. Distribusi Skala Budaya Organisasi Sebelum Penelitian	48
Tabel 3. Distribusi Butir Angket Kinerja Karyawan Setelah Penelitian	50
Tabel 4. Distribusi Butir Angket Budaya Organisasi Setelah Penelitian	51
Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	53
Tabel 6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan	54
Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis <i>Product Moment</i>	55
Tabel 8. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Kinerja	66
Lampiran B. Skala Budaya Organisasi	70
Lampiran C. Hasil Data Mentah	74
Lampiran D. Reliabilitas dan Validitas	79
Lampiran E. Uji Normalitas	84
Lampiran F. Uji Linearitas	86
Lampiran G. Uji Korelasi	88
Lampiran H. Surat Keterangan Bukti Penelitian	90



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era pasar persaingan global, setiap perusahaan harus menghadapi persaingan ketat dengan perusahaan – perusahaan dari seluruh dunia. Meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing juga menuntut setiap perusahaan untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen serta berusaha memenuhi apa yang mereka harapkan dengan cara yang lebih memuaskan dari pada yang dilakukan oleh pesaing.

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, yang bergerak dibidang jasa jasa kepelabuhan dan peti kemas terbesar di Indonesia dan terdiri dari beberapa anak cabang. Alasan peneliti melakukan penelitian diperusahaan ini disebabkan ada hal yang menarik mengenai kinerja karyawan. Hal menarik dilihat dari karyawan yang kurang efektif dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya karyawan yang kurang bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan. Hal ini PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, mengalami situasi manajemen yang tidak solid, karyawan yang cenderung tidak termotivasi, pengotak-ngotakan karyawan, dan bahkan maraknya politik kotor dikantor dan berkompetisi untuk meraih jabatan. Sumber daya manusia (SDM) yang semestinya menjadi kunci penggerak bisnis justru tidak optimal sehingga terjadi berbagai situasi yang merrugikan perusahaan (Sebelum manajemen diubah).

Sebelum tahun 2008, perusahaan bergerak dalam bidang jasa kepelabuhan, pelayanan peti kemas, terminal dan depo peti kemas, usaha gelangan kapal, pelayanan tanah, listrik dan air, pengisian BBM, konsolidasi dan distribusi

termasuk hewan, jasa konsultasi kepelabuhanan dan pengusaha kawasan pabean. Sejak tahun 2008, dalam rangka optimalisasi sumber daya maka perusahaan dapat melakukan kegiatan usaha lain meliputi jasa angkutan, sewa dan perbaikan fasilitas, perawatan kapal, dan peralatan, ahli muat kapal, properti diluar kegiatan utama kepelabuhan, kawasan industri dan jasa konsultan dan surveyor, komunikasi dan informasi, konstruksi kepelabuhan, ekspedisi, kesehatan, perbekalan, shuttle bus, penyelaman, tally, psa pelabuhan dan timbangan.

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan didirikan pada tahun 1960 yang berfungsi untuk memberikan layanan jasa kepelabuhanan dan sebagai solusi pemerintah dalam pengelolaan pelabuhan umum di Indonesia. Adapun wilayah kerja usaha PT. Pelabuhan Indonesia I yakni : Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatera Utara, Riau dan Kepulauan Riau (Kepri)

Keberhasilan sebuah organisasi tidak lepas dari baiknya kinerja seorang karyawan. Dimana tujuan suatu organisasi akan tercapai dengan baik apabila mempunyai keryawan atau sumber daya manusia yang berkualitas. Maka dalam menciptakan kinerja yang baik dalam organisasi tergantung pada kinerja karyawan yang bergerak menjalankan tujuan organisasi tersebut.

Kinerja yang ditampilkan oleh seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan berdasarkan kriteria dan jangka waktu yang sudah ditentukan dan hasilnya digunakan salah satu dasar pertimbangan dalam pembinaan sumber daya manusia. Perusahaan telah menetapkan sistem penilaian pekerja yang disebut penilaian karya pegawai (PKP).

Masalah kinerja karyawan dalam penelitian merupakan hal yang penting, alasannya karena dengan adanya kinerja karyawan akan mempengaruhi loyalitas

karyawan dalam bekerja diperusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan berkaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dan antar karyawan. Kinerja berarti pencapaian / prestasi seseorang yang berkenan dalam menjalankan tugasnya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan sesuai dengan moral etika.

Mangkunegara, (2006) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang melakukan pekerjaannya dengan hasil kerja yang maksimal baik kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan satu orang karyawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan (pada tanggal 21 Februari 2019), FG memberikan pernyataan sebagai berikut.

Hasil wawancara dengan FG, tanggal 21 Februari 2019 adalah sebagai berikut:

“saya merasa kerja disini nyaman apalagi atasan selalu ramah sama bawahan, dan apa yang saya kerjakan selalu dipantau jadi saya kerja sesuai peraturan yang ada. Kinerja saya ataupun temen-temen saya, ngerasa sudah sesuai, meskipun kami rata-rata belum mencapai nilai sangat baik, baru pada tingkat baik padahal jika karyawannya berprestasi bakal disekolahkan lagi oleh perusahaan, jadi kami selalu bersemangat dan teliti dalam menjalankan pekerjaan kami. Iya kadang ada juga karyawan lain yang santai, yang kurang matuhi peraturan dalam arti kalau atasan minta pekerjaan harus selesai beberapa menit lagi, nah disitu banyak juga yang masih sibuk gimana ini gimana cara, iya seperti tidak tau cara cepat menyelesaikannya. Nah itu akibat terlalu

santai, padahal banyak juga pekerjaan yang harus deadline cepat apalagi pada saat mau rapat, semua pekerjaan harus selesai sebab kan mau dibahas pas dirapat tersebut”.

Berdasarkan kenyataan yang peneliti temukan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) selama melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) peneliti melihat ada nya fenomena – fenomena yang menunjukkan bahwa masih lemahnya budaya organisasi yang dilakukan, seperti :

Kinerja individu karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) juga masih berada di fase “baik”, dimana karyawan harus dituntut berada di fase “sangat baik”. Hal ini dapat dilihat adanya kesenjangan didalam lingkungan kerja, lingkungan kerja yang dimaksud yaitu jam kerja yang tidak sesuai bagi karyawan.

Hal ini terlihat ketika karyawan diberikan beban kerja yang berat dan bersifat *Urgent*, maka karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan segera sehingga karyawan lembur dan pulang tidak sesuai dengan aturan jam kerja yang sudah ditetapkan.

Dari pernyataan diatas bahwa kinerja karyawan tidak muncul demikian saja, melainkan ada faktor yang mempengaruhi hasil kerja terbaiknya, dukungan dari manajemen, yang mengelolah SDM menjadi terikat dan disini perusahaan telah membantu untuk menetapkan budaya yang harus dilakukan oleh setiap anggota karyawan. Kinerja karyawan dapat bertahan dan meningkat tergantung perusahaan dalam mengelolah budaya organisasi, hal ini agar terciptanya motivasi, kepuasan kerja, sehingga kinerja meningkat dan berujung pada meningkatnya kinerja perusahaan.

Dari fenomena menggambarkan bahwa pelaksanaa budaya organisasi di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, masih kurang dipatuhi sehingga

mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga peneliti menduga salah satunya ialah “Budaya Organisasi”. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat atau positif dapat mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menghambat dan bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Robbins dalam Sembiring (2012) budaya organisasi ialah pengambilan resiko, sejauhmana para karyawan didorong agar inovatif dan mampu mengambil resiko agar terwujud visi organisasi dan karyawan tahu persis detail tentang pekerjaannya.

Budaya tersebut bisa saja dapat menjadikan motivasi untuk meningkatkan kinerja ataupun bisa jadi dapat menjadi dampak penurunan kinerja karyawan. Tetapi pada hakikatnya budaya yang diterapkan pada setiap perusahaan itu dapat menaikkan kinerja karyawan.

Adapun hubungan budaya organisasi ialah dilihat dari sebahagian besar kajian penelitian yang dilaksanakan memberikan tumpuan kepada bagaimana konsep budaya organisasi dapat mempengaruhi dan dapat memberikan pengaruh terhadap keberhasilan, kecermelangan dan kegemilangan sebuah organisasi. Perkembangan muktahir jelas menampakkan bahwa kebanyakan organisasi dari masa ke masa berhadapan dengan perubahan dalam teknologi, peningkatan dalam

persaingan berbagai hal dalam keinginan pelanggan, pertumbuhan ekonomi yang pesat, perubahan struktur tenaga pekerja berubah lain.

Budaya organisasi melingkupi sikap dan perilaku seluruh anggota organisasi dan menjadi pedoman bagi setiap individu dalam melakukan interaksi secara internal maupun interaksi secara eksternal.

Dari hasil observasi yang telah dilakukan bahwa budaya tersebut adalah cara perusahaan untuk mengembangkan kualitas kerja para karyawan agar dapat bersaing dengan baik dan mampu melakukan tanggung jawab yang sudah diberikan. Dan karyawan pun dalam memaksimalkan pekerjaan sesuai visi misi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Cacuk Sudariyanto di Telkom menjadi salah satu yang melakukan transformasi tersebut. Pada tahun 2000, proses transformasi tersebut menyurut ke berbagai aspek-aspek politik dan bias kekuasaan. Dengan transformasi yang dilakukan oleh manajer baru tersebut GE. Telkom lebih peduli dengan pelanggan, dimana transformasi yang dilakukan ialah dengan menerapkan prinsip “*good corporate governance*”, yakni prinsip yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan agar mencapai keseimbangan antara kekuatan serta kewenangan perusahaan dalam melakukan tanggung jawabnya kepada pemegang saham”. Dengan adanya budaya baru yang dilakukan oleh manajer tersebut dalam perusahaan dapat membuat stabilitas perusahaan dan meningkatkan daya semangat kinerja karyawan, dimana mereka lebih dapat memahami keluhan yang dialami oleh pelanggan dan memberikan solusi dari setiap keluhan tersebut.

Diberikan kepada seseorang yang melakukan pekerjaan, seseorang dapat melakukan berbagai bentuk perilaku di tempat kerja atau disekolah, tetapi kinerja

hanya meliputi yang berhubungan dengan penciptaan barang atau jasa atau perolehan nilai terbaik, seperti yang dikemukakan Hughes dkk (2012) bahwa kinerja atau dalam kinerja atau dalam Bahasa Inggris disebut sebagai Performance, yakni berkaitan dengan perilaku kearah pencapaian tujuan misi perusahaan atau organisasi. Amstrong menambahkan sebagai tingkah laku kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat ditarik identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi.
2. Setiap karyawan memiliki dorongan yang berbeda-beda dalam pencapaian tujuan perusahaan.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini menekankan pada hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Dimana nilai-nilai yang telah dibuat oleh perusahaan kurang diterapkan karyawan SDM dan Umum di Pelindo I Medan. Hal ini masih terlihat bagaimana setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas nya.

Adapun masalah budaya yang masih kurang dilakukan oleh beberapa karyawan.

Hal ini membuat peneliti ingin melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

D. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- Apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan yang ada diperusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan”.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini ialah mempunyai nilai diberbagai aspek :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Selain itu diharapkan penelitian ini menjadi bahan pustaka bagi peneliti selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai peranan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan perusahaan dapat paham mengenai budaya organisasi yang diterapkan pada organisasi atau perusahaan dapat memberikan kebahagiaan bagi karyawan. Memberikan acuan untuk peneliti selanjutnya yang akan peneliti tentang ini, dan memberikan saran kepada pemimpin.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan (Hasibuan, dalam Manulang 2000) merupakan seseorang penjual jasa “pikiran atau tenaga” dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri 2002, karyawan merupakan penduduk dalam usia kerja “berusia 15-64 tahun” atau jumlah penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau beradaptasi dalam aktivitas tersebut. Karyawan merupakan asset yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin yang canggih perusahaan dapat terus beroperasi secara manual tanpa adanya karyawan.

2. Jenis –Jenis Karyawan di Perusahaan

Berdasarkan statusnya dip perusahaan karyawan dapat dibagi menjadi dua jenis kelompok karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Karyawan Tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). Karyawan biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih aman dalam hal ini kepastiaan lapangan pekerjaan dibandingkan karyawan tidak tetap.

2. Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak lagi membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung sedikit tidak aman dalam hal lapangan pekerjaan.

3. Ciri - Ciri Karyawan Yang Baik Dan Berkualitas

Setiap pemimpin perusahaan tidak lepas dari penilaian kinerja yang sudah dilakukan karyawan, adapun sikap dan ciri - ciri karyawan yang baik adalah sebagai berikut :

1. Jujur

Dalam bekerja dimanapun dan diposisi apapun sikap yang paling utama yang harus dimiliki seorang karyawan adalah jujur terhadap pekerjaannya. Karena orang jujur pasti banyak disukai oleh banyak orang lain dan selalu mendapatkan kepercayaan yang lebih terhadap pekerjaannya.

2. Bersikap sopan santun

Bersikap sopan santun kepada rekan kerja maupun pimpinan dan selalu beretika dalam bekerja merupakan salah satu ciri karyawan yang baik. Hal ini dapat dilihat jika karyawan selalu mengikuti kebijakan tempat dimana dia bekerja dan menaati aturan-aturan yang sudah ditentukan dalam perusahaan.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/10/20

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)1/10/20

3. Disiplin

Atasan selalu menyukai karyawan yang disiplin baik itu dalam melakukan pekerjaannya ataupun dalam ketepatan waktu misalnya datang tepat waktu, istirahat sesuai jam yang sudah ditentukan dan tidak meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja.

4. Komunikasi yang baik

Kemampuan komunikasi yang baik sangatlah perlu dilakukan pada setiap karyawan, baik itu berkomunikasi secara lisan ataupun tulisan. Jika berkomunikasi kurang baik maka dapat memunculkan permasalahan dalam bekerja.

5. Bekerja dalam tim

Bekerja dengan tim merupakan ciri karyawan yang baik, karena setiap perusahaan selalu membutuhkan suatu tim untuk memecahkan suatu permasalahan.

4. Karyawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan ialah karyawan BUMN yang bersedia melakukan pekerjaan atas dasar ketulusan, jujur, bersinergi dan kreatif dalam hal-hal yang menyangkut visi - misi perusahaan.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Kinerja adalah banyak nya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2011). Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Brays dan Rue (dalam Harsuko, 2011) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Rivai dan Basri, (2005) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

Fahmi (2010) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode.

Jadi menurut Mangkunegara (2002) kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang (karyawan) dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Luthans (2005) kinerja karyawan adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Kinerja adalah prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000).

Jadi kinerja karyawan ialah usaha yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya untuk mendapatkan hasil kinerja yang diinginkan perusahaan dan mendapatkan apresiasi yang baik agar dapat lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun menurut Simamora dalam Mangkunegara (2006) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor :

1. Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.

3. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design* dan budaya organisasi.

Menurut Sutermeister faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat dijadikan dorongan supaya setiap karyawan yang melakukan tugasnya tidak salah langkah. Sedangkan menurut Mahsun (2006) ada beberapa elemen pokok yaitu :

- a. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
- b. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.
- c. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran organisasi.
- d. Evaluasi kinerja/feed back, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Menurut Payaman S Simanjuntak (2005) kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam tiga kelompok yaitu :

- a. Faktor kompetensi individu

Kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan:

1. Kemampuan dan Keterampilan Kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat.

2. Motivasi dan Etos Kerja

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya.

Sedangkan menurut Barelson dan Steiner dikutip oleh Siswanto Sastrohadiwiryo (2003) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

b. Faktor Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

Demikian juga penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

Adapun pemberian kompensasi merupakan salah satu yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran atas tugas yang telah dicapainya.

c. Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan

dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut Neal dalam Mangkunegara (2006) terdapat beberapa faktor kinerja yang dapat diukur yaitu :

1. Akurasi (Pemenuhan standar akurasi).
2. Prestasi (Menyelesaikan tanggung jawab dan tugas).
3. Administrasi (Menunjukkan efektivitas administratif).
4. Analitis (Analisa secara efektif).
5. Komunikasi (Berkomunikasi dengan pihak lain).
6. Kompetensi (Menunjukkan kemampuan dan kualitas).
7. Kerjasama (Bekerjasama dengan pihak lain).
8. Kreativitas (Menunjukkan daya imajinasi dan daya kreatif).
9. Pengambilan keputusan (Pengambilan keputusan dan pemberian solusi).
10. Pendelegasian (Menunjukkan orang yang diberi kuasa untuk berbicara atau bertindak bagi orang lain).
11. Dapat diandalkan (Menunjukkan sifat yang dapat dipercayai).
12. Improvisasi (Peningkatan kualitas atau kondisi yang lebih baik).
13. Inisiatif (Mengemukakan gagasan, metode, dan pendekatan baru).
14. Inovasi (Pengenalan metode dan prosedur baru).
15. Keahlian interpersonal (Hubungan manusiawi).

Dari beberapa faktor menurut Mangkunegara dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mencakup semua kemampuan yang dimiliki dari karyawan tersebut, baik itu tentang pengetahuan maupun bakat yang sudah dimilikinya.

Setiap faktor dapat mempengaruhi setiap perilaku yang dilakukan karyawan untuk menjadikannya dorongan dalam menyelesaikan tugasnya.

3. Aspek – Aspek Kinerja

Wirawan (2009) menjelaskan secara umum aspek-aspek kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yakni :

1. Hasil Kerja

Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

2. Perilaku Kerja dalam kesehariannya di tempat kerja, seorang karyawan akan menghasilkan dua bentuk perilaku kerja :

a. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, contohnya cara berjalan, cara makan siang, cara minum dan lain-lain.

b. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, contoh : disiplin kerja, perilaku yang disyaratkan dalam prosedur kerja dan kerja sama, komitmen terhadap tugas, ramah kepada pelanggan dan lain-lain.

3. Sifat Pribadi

Sifat pribadi adalah sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebagai seorang manusia biasa, seorang karyawan memiliki banyak sekali sifat bawaan, artinya sifat yang memang sudah dibawa sejak

lahir atau watak. Sifat bawaan yang diperoleh sejak lahir ini akan diperkuat oleh pengalaman-pengalaman yang diperoleh pada saat manusia beranjak dewasa. Untuk menunjang pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik maka seorang karyawan memerlukan sifat pribadi tertentu seperti kemampuan beradaptasi yang merupakan kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, sabar, bertahan atau menghindari respon buruk dalam bekerja.

Ada beberapa aspek-aspek kinerja menurut Hasibuan (dalam prabu Mangkunegara, 2006) bahwa aspek-aspek kinerja mencakup sebagai berikut :

1. Kesetiaan
2. Hasil Kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Prakarsa
10. Kecakapan dan Tanggung Jawab

4. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006) untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
- c. 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.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. 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 perusahaan dimana dia bekerja.

Beberapa indikator diatas memiliki makna yang berbeda atas apa yang dilakukan karyawan dan mampu menjadikan pedoman untuk menghasilkan kinerja yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi.

Menurut Mangkunegara (2002) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- 2) Kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas

kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

- 3) Dapat atau tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
- 4) Sikap kooperatif, mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan terhadap karyawan dari perusahaan lain.

5. Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut

(Mangkunegara, 2002) :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Dari karakteristik yang telah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki tipe perilaku yang sangat tinggi seperti tanggung

jawab dan mampu mengambil resiko, agar dapat mendapat hasil kinerja yang diinginkan.

C. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya berasal dari kata culture dari bahasa Latin yaitu cult yang berarti mendiami, mengerjakan atau memuja dan are yang berarti hasil dari sesuatu. Warner dan Joynt (2002) mengartikan budaya sebagai hasil dari tindakan manusia.

Edgar H. Schein “budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal atau internal yang resmi terlaksana dengan baik dan diwariskan kepada anggota-anggota baru.

Budaya organisasi merupakan terjemahan dari “organizational culture” atau “corporate culture” yang didefinisikan dalam berbagai pengertian. Pengertian beberapa definisi budaya organisasi dikemukakan oleh para ahli. Robbins dan Judge dalam Danang Sunyoto (2012), menyatakan bahwa “budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain”.

Robert dan Kinicki (2003) mendefinisikan “Budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implicit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan dan pikirkan terhadap lingkungannya yang beraneka ragam”.

Menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa “budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut dan anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya”. Dari berbagai definisi tersebut pada prinsipnya budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujud dalam penampilan, sikap dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu.

Budaya Organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi kedalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi/perusahaan harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka bertindak atau berperilaku (Susanto).

Menurut David (2004) budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integritas internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa.

Budaya organisasi dapat digambarkan sebagai makna bersama, cara hidup, kepercayaan, simbol, ritual dan mitos dikalangan anggota organisasi. (Henrietta Mbamalu Okoro, 2010).

Berdasarkan definisi-definisi diatas budaya organisasi dapat digambarkan sebagai suatu sifat atau karakter dari setiap anggota kelompok yang dsapat membentuk karakter perusahaan dan membuat perusahaan tersebut berbeda dengan perusahaan lainnya. Sistem makna dalam perusahaan adalah sekumpulan karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

2. Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Para peneliti mengidentifikasi dan mengukur beberapa tipe budaya organisasi dalam rangka mempelajari hubungan antara tipe efektivitas dan organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) bahwa secara umum terdapat tiga (3) jenis budaya organisasi yakni :

c. Budaya Konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya dimana karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengajarkan tugas dan proyeknya dengan cara yang membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normative yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.

d. Budaya Pasif-Defensif

Budaya pasif-defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normative yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan dan penghidupan.

e. Budaya Agresif Defensif

Budaya agresif defensif mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

3. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi sangat berperan penting dalam mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif, maka dapat dilihat dari sisi fungsi budaya organisasi yang berbeda dikemukakan oleh para ahli. Menurut Robbins (2003) fungsi budaya organisasi adalah :

- a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tpa batas. Hal itu berarti bahwa budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.
- d. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Dari fungsi-fungsi tersebut, disimpulkan bahwa budaya memegang peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagai contoh fungsi budaya yang mendorong terciptanya komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi sikap karyawan. Menurut Robert dan Kinicki (2003) budaya organisasi mempunyai empat fungsi yaitu :

- a. Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya.
- b. Mempermudah komitmen organisasi
- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
- d. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberbedaannya.

Menurut P. Tika (2011) fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

- a. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain.
- b. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi.
- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
- d. Sebagai mekanisme kontrol dalam memadu membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- e. Membentuk perilaku bagi para karyawan.
- f. Sebagai alat komunikasi.
- g. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.

Dari fungsi budaya organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi/budaya organisasi dapat memberikan stabilitas bagi suatu organisasi.

4. Aspek-Aspek Budaya Organisasi

Miller (dalam Jati 2010) mengemukakan ada 8 aspek budaya organisasi, antara lain :

- a. Azas tujuan, seberapa jauh anggota organisasi (karyawan perusahaan) memahami tujuan perusahaan.
- b. Azas konsensus, seberapa besar perusahaan memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

- c. Azas keunggulan, seberapa besar kapabilitas organisasi dalam memotivasi anggotanya untuk berprestasi, atau menunjukkan performansi terbaiknya.
- d. Azas kesatuan, seberapa besar kebrpihakan dan keadilan manajemen perusahaan dalam memperlakukan karyawannya.
- e. Azas empirik, seberapa besar tinggi komitmen perusahaan untuk menggunakan data empirik dalam pengambilan keputusan.
- f. Azas prestasi, seberapa besar pengakuan perusahaan terhadap prestasi yang ditunjukkan anggotanya.
- g. Azas keakraban, menyangkut kondisi hubungan interpersonal antara perusahaan dengan karyawan atau antar karyawan dengan perusahaan.
- h. Azas integritas, seberapa besar kesungguhan karyawan perusahaan untuk bekerja.

Berdasarkan aspek diatas dapat disimpulkan bahwa aspek budaya organisasi terdapat delapan antara lain azas tujuan, azas konsekuen, azas keunggulan, azas kesatuan, azas empiric, azas prestasi, azas keakraban, dan azas integritas.

5. Faktor Budaya Organisasi

Dalam hal budaya organisasi yang menekankan pada nilai-nilai positif berkinerja sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Krisdarto dalam Didit Dermawan (2013) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah :

- a. *Observed behavioral regularities when people interact*, yaitu bahasa yang digunakan dalam organisasi, kebiasaan, dan tradisi yang ada. Serta ritual para karyawan untuk menghadapi berbagai macam situasi.
- b. *Group norms*, yaitu nilai dan standar baku dalam organisasi.
- c. *Exposed values*, yaitu nilai-nilai dan prinsip-prinsip organisasi yang ingin dicapai, misalnya kualitas produk dan sebagainya.
- d. *Formal philosophy*, yaitu kebijakan dan prinsip ideologis yang mengarahkan perilaku organisasi terhadap karyawan, pelanggan.

Faktor diatas memberikan keterkaitan budaya organisasi dengan keempat faktor tersebut dalam menjalankan tugas karyawan dalam perusahaan.

6. Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Menurut Luthans dalam Sopiah (2008) karakteristik yang penting dari budaya organisasi yaitu meliputi :

1. Aturan-aturan Perilaku
Aturan-aturan perilaku bahasa,terminology dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi.
2. Norma
Norma adalah standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu. Lebih jauh masyarakat kita kenal dengan adanya norma agama, norma sosial, norma susila, norma adat dan lain-lain.
3. Nilai-nilai Dominan

Nilai-nilai dominan adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan para anggota, misalnya rendahnya tingkat absensi, tingkat produktivitas dan efisiensi dan tingginya disiplin kerja.

4. Filosofi

Filosofi adalah kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal-hal yang disukai para karyawan dan pelanggan.

5. Peraturan-peraturan

Peraturan-peraturan adalah aturan yang tegas dari organisasi. Peraturan baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat diterima didalam organisasi.

6. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi.

Sedangkan menurut Ouchi dalam Edi Sutrisno (2011) ada beberapa jenis nilai digunakan untuk mengukur suatu budaya organisasi yaitu :

- a. Komitmen pada karyawan
- b. Evaluasi pada karyawan
- c. Karir
- d. Kontrol/ pengawasan
- e. Pembuatan keputusan
- f. Tanggung jawab
- g. Perhatian pada manusia

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sangatlah penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan dapat menjadi tolak ukur para karyawan dalam kenyamanan dalam melakukan pekerjaan.

Robbins (2011) mengemukakan indikator yang sama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko,sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.
4. Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang didalam organisasi.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim bukannya individu-individu.
6. Keagresifan, sejauh mana orang – orang itu agresif dan bukannya santai-santai.
7. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan diperhatikannya status quo dari pada pertumbuhan.

7. Budaya Organisasi PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

Ada beberapa budaya organisasi yang sudah diterapkan oleh PT.

Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yakni sebagai berikut :

1. Customer Focus
 - A. Proaktif dan cepat tanggap
 - B. Menutamakan pelayanan primer dan sekunder
2. Integrity (integritas)
 - A. Jujur dan taat
 - B. Berani dan tanggung jawab
3. Professionalism (profesionalisme)
 - A. Kompeten dan disiplin
 - B. Gesit dan berkualitas
4. Team Work (kerja sama)
 - A. Berkolaborasi dan bersinergi
 - B. Tulus dan saling menghargai
5. Adaptive (adaptif)
 - A. Dinamis dan kreatif
 - B. Inovatif dan persisten

8. Cara Karyawan Mempelajari Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat ditransformasikan kepada para karyawan dengan berbagai cara, diantaranya adalah :

- a. Cerita. Pendongeng organisasi dalam hal ini kalangan eksekutif senior menjelaskan warisan perusahaan dan menampilkan cerita sebagai wujud yang telah melakukan sesuatu. Hal ini biasanya menceritakan sejarah dan perkembangan BMT dari tahun ke tahun.

- b. Ritual. Setiap organisasi biasanya memiliki corak ritual sendiri – sendiri, dan terkadang sudah mengakar serta menjadi bagian hidup suatu organisasi. Kegiatan yang mengekspresikan serta meneguhkan nilai – nilai utama organisasi.
- c. Simbol/lambang materi. Seperti pakaian/seragam karyawan, tata letak kantor dan atribut fisik lainnya yang dapat diamati merupakan unsur penting budaya organisasi.
- d. Bahasa. Banyak organisasi dan unit di dalam organisasi yang memakai bahasa sebagai cara untuk mengidentifikasi budaya.

D. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Sebagian besar kajian penelitian yang dilaksanakan memberikan tumpuan kepada bagaimana konsep budaya organisasi dapat mempengaruhi dan dapat memberikan pengaruh terhadap keberhasilan, kecermelangan dan kegemilangan sebuah organisasi. Perkembangan muktahir jelas menampakkan bahwa kebanyakan organisasi dari masa ke masa berhadapan dengan perubahan dalam teknologi, peningkatan dalam persaingan berbagai hal dalam keinginan pelanggan, pertumbuhan ekonomi yang pesat, perubahan struktur tenaga pekerja berubahan luaran lain.

Schuler dan Hubber (1993) perkerjaan yang membutuhkan kecepatan, ketelitian, atau kerapihan sangatlah ditentukan oleh perilaku karyawan. Disamping itu perusahaan dapat juga menilai dengan pencapaian tujuan dari penugasan yang diberikan pada karyawan, seberapa jauh penyimpangan antara rencana dan realisasi dapat dijadikan bahan untuk mengevaluasi kinerja.

Penelitian ini berjudul “Hubungan antara Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan” ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Sebelum penelitian ini dilakukan, sudah terdapat beberapa penelitian terdahulu yang meneliti mengenai budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Soedjono pada tahun 2005 mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya”. Structural Equation Modelling (SEM) dipakai untuk menganalisa model dengan bantuan program AMOS 4.0. hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari kinerja organisasi terhadap karyawan, ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan pelanggan, tidak ada pengaruh langsung dari budaya organisasi yang diarahkan pada kinerja organisasi terhadap kepuasan karyawan.

Sedangkan, Abdul Hakim melakukan penelitian mengenai “Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wowotobi”. Peneliti menggunakan model pengukuran dengan indikator reflektif dievaluasi dengan Convergent serta Composite Reliability untuk block indikator. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H Teman Koesmono dari Universitas Katholik Widiya Mandala Surabaya melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri

Pengelolaan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur”. Data dianalisis dengan menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan program Analysis Of Moment Structure (AMOS) Versi 5.0 dan disertai dengan uji kesesuaian model (goodness of fit) pada persamaan structural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang berpengaruh besar terhadap motivasi kepuasan kerja.

Kemudian dalam penelitian Lukman Hakim mengenai “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Surakarta”. Peneliti menggunakan probabilistic dalam penelitiannya yakni berupa menguji sebuah atau beberapa teori ke dalam lapangan atau objek penelitian yang berbeda. Hasil penelitian bahwa dimensi budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan f hitung (2.863) lebih besar dari f table (2.333) sehingga H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima.

E. Kerangka Konseptual

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar dalam penelitian, gambar tersebut menjadi dasar pemikiran dalam melakukan analisis dalam penelitian ini.



Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan dapat menciptakan situasi positif yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki.

Budaya organisasi atau perusahaan bersifat persuasive dan mempengaruhi hampir seluruh aspek kehidupan organisasi. Demikian pula budaya organisasi mampu mengumpulkan atau membelokkan dampak perubahan organisasi yang sudah direncanakan secara matang.

F. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Dengan asumsi semakin tinggi tingkat budaya organisasi yang dipatuhi maka akan semakin tinggi pula kinerja yang baik didapatkan karyawan. Budaya Organisasi berpengaruh positif dengan Kinerja Karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Dimana dilihat dari jenis datanya dalam pemecahan masalah dengan berdasarkan angka-angka untuk dapat diambil kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2012) kuantitatif “ menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

Didalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas : Budaya Organisasi
2. Variabel terikat : Kinerja Karyawan

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Pengertian variabel menurut Sugiyono (2009) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang , obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variable diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini,



maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kuantitas dan kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang atas dasar pekerjaannya (Luthans).

2. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut anggota karyawan dan yang membedakan dari organisasi itu sendiri dan organisasi – organisasi lainnya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan sebagai objek penelitian (Hendriyadi & Suryani, 2016).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang berjumlah 1.161 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Sampel sering disebut sebagai contoh, yaitu sebagai himpunan bagian dari suatu populasi, sampel memberikan gambaran yang benar tentang populasi (Gulo, 2002).

Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan yang berada di Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) dan Umum PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik purposive. Adapun ciri-ciri yang digunakan untuk sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. karyawan yang berada di Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) dan Umum.
- b. Sudah sebagai karyawan tetap.
- c. Masa kerja sudah selama 5 tahun.

Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *total sampling*, yaitu pengambilan sampel sesuai dengan jumlah yang sudah ada (Alfanika, 2018).

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang berisi sejumlah pernyataan yang harus dijawab sesuai dengan kondisi subjek.

Skala likert menurut Sugiyono (2009) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Jawaban setiap instrument menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai negative. Instrument penelitian dibuat dalam bentuk Checklist yang setiap itemnya mengandung bobot/nilai yang diperoleh berdasarkan tanggapan responden yang bersangkutan. Dalam penelitian ini, terdapat dua skala ukur yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan.

1. Skala Budaya Organisasi

Skala budaya organisasi dalam penelitian ini disusun berdasarkan ciri-ciri budaya organisasi yang sudah ditetapkan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Skala ini disusun berdasarkan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Sistem penilaian keempat kategori tersebut, untuk pernyataan yang *favourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 4, setuju (S) nilai 3, tidak setuju (TS) nilai 2, sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Kemudian untuk pernyataan *unfavourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 1, setuju (S) nilai 2, tidak setuju (TS) nilai 3, sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

2. Skala Kinerja Karyawan

Skala kinerja karyawan dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator kinerja menurut Robbins (2002).

Skala ini disusun berdasarkan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Sistem penilaian keempat kategori tersebut, untuk pernyataan yang *favourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 4, setuju (S) nilai 3, tidak setuju (TS) nilai 2, sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Kemudian untuk pernyataan *unfavourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 1, setuju (S) nilai 2, tidak setuju (TS) nilai 3, sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

F. Analisis Data

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah menggunakan analisis kuantitatif yaitu penyusunan laporan data penelitian berupa angka-angka dan analisis data dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan analisis *Person Product Moment*. Data akan dianalisis menggunakan program *Statistical Package for Soocial Sciense (SPSS)* versi 22. Sehingga mengetahui sejauh mana hubungan variable X dengan Y. Dengan ini penulis menggunakan beberapa analisis.

Untuk menghitung adanya hubungan atau tinggi rendahnya tingkat hubungan kedua variabel berdasarkan nilai Koefisien Korelasi digunakan penafsiran atau interpretasi dilihat dari angka-angka (Sugiyono. 2006) .

1. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Koefisien ini disebut juga sebagai koefisien penentu, karena varian yang terjadi pada variable dependen dapat dikelaskan melalui variable independen.

G. Validitas Dan Reliabilitas

1. Validitas

Menurut Hadi (2002) suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang sebenarnya harus diukur. Alat ukur dikatakan teliti apabila alat itu mempunyai kemampuan yang cermat menunjukkan ukuran besar kecilnya gejala yang diukur.

Validitas menunjukkan kepada ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan diadakannya tes tersebut.

Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total (Hadi, 2002), dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)
 XY : Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y
 X : Jumlah skor seluruh subjek tiap item
 Y : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
 X^2 : Jumlah kuadrat skor X
 Y^2 : Jumlah kuadrat skor Y
 N : Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r *product moment*) sebenarnya masih perlu dikorelasikan karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total. Dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2002). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai Formula *Part Whole*.

Adapun Formula *Part Whole* adalah sebagai berikut:

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 - (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

Keterangan :

- r_{bt} : Koefisien r setelah dikoreksi
 r_{xy} : Koefisien r sebelum dikoreksi
 SD_x : Standart deviasi skor item
 SD_y : Standart deviasi skor total

Dalam menentukan valid atau tidaknya suatu aitem, Azwar (2011) menyatakan jika suatu aitem memiliki nilai pencapaian koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid.

2. Reliabilitas

Konsep reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah. Analisis reliabilitas kedua alat ukur digunakan metode *Cronbach's Alpha*, metode ini sangat populer dan *commonly* digunakan pada skala uji yang berbentuk Likert. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliabel apabila "r alpha" positif atau $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$. Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05, program SPSS secara *default* menggunakan nilai ini (Azwar, 2011).

Sekarang (dalam Azwar, 2011) menyatakan untuk melihat suatu data dikatakan reliabel dapat dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dianggap dapat diterima atau cukup baik, dan nilai diatas 0,8 dianggap baik.

Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus berikut (Azwar, 2011).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = jumlah butir pernyataan
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian pada butir
 σ_1^2 = varian total

H. Rumus Uji Pearson Product Moment

Agar anda bisa menghitung uji pearson product moment secara manual, maka kenali rumus uji pearson product moment terlebih dahulu. Berikut adalah rumus uji pearson product moment tersebut:

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

Keterangan
 r_{xy} : Koefisien validitas
 N : Banyaknya subjek
 X : Nilai pembanding
 Y : Nilai dari instrument yang akan dicari validitasnya.

I. Scoring

Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan *skala likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel Skor Skala Likert

Pernyataan Favorable	Pernyataan Unfavorable
Sangat Setuju = Skor 4	Sangat Setuju = Skor 1
Setuju = Skor 3	Setuju = Skor 2
Tidak Setuju = Skor 2	Tidak Setuju = Skor 3
Sangat Tidak Setuju = Skor 1	Sangat Tidak Setuju = Skor 4

J. Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program *SPSS for windows* vs. 20.00, dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh koefisien $r_{xy} = 0,408$; $p = 0,006$ yang berarti $p < 0,05$ artinya semakin baik Budaya Organisasi maka semakin tinggi Kinerja Karyawan pada Karyawan Direktorat SDM dan Umum PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan diterima.
2. Koefisien determinan r^2 hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar $r^2 = 0,166$. Ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan pada karyawan sebesar 16,6% dengan demikian masih terdapat 83,4% kontribusi dari faktor lain terhadap Kinerja pada karyawan.
3. Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa Budaya Organisasi tergolong sedang dan Kinerja pada karyawan Direktorat SD dan Umum PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan tergolong sedang. Hal ini didukung nilai rata-rata empirik di atas rata-rata hipotetik dalam kurva normal, dengan nilai rata-rata empirik Budaya Organisasi = 76,02 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya = 87,5. Adapun nilai SD nya = 12,466. Nilai rata-rata empirik Kinerja Karyawan = 58,08; nilai rata-rata hipotetiknya = 60 dan SD = 6,111.

B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil koesioner, pemimpin hendaknya lebih menekankan pada budaya organisasi yang sebelumnya sudah ditetapkan untuk menjadikan pedoman yang bisa memajukan perusahaan, serta senantiasa memberika motivasi kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, dengan begitu karyawan akan merasa lebih nyaman dan dapat menciptakan budaya organisasi yang lebih baik lagi dari sebelumnya.
2. Pemimpin hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau team work, sehingga pemimpin dapat menjadi contoh untuk karyawan, sehingga dapat menjadi motivator yang menjadi penyemangat dan arahan bagi karyawan.
3. Kepada karyawan agar tetap menjaga kualitas diri dan menjaga kerrja sama yang lebih baik lagi, supaya apa yang dikerjakan saat ini atau yang akan datang mendapatkan reward yang lebih baik lagi.
4. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian untuk memperluas teori-teori dan memperluas lingkup penelitian serta meneliti faktor lain yang diperkirakan mempengaruhi Kinerja Karyawan, antara lain: Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi, Dukungan Manajemen, Analitis, Kreativitas, Kompetensi, Kerjasama, Pengambilan Keputusan, Prestasi.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/10/20

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)1/10/20

5. Saran Kepada Pembaca

Menyadari skripsi ini masih perlu dikembangkan, maka kepada pembaca agar memaklumi teori, pembahasan yang telah peneliti teliti dan memberikan kritikan yang dapat membangun motivasi peneliti.



DAFTAR PUSTAKA

- Alfanika, N. 2018. *Buku Ajar Metode Penelitian Pengajaran Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bintoro, M. T. 2017. *Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: IKAPI.
- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Personalialia, edisi ketiga*, Jakarta : Erlangga
- Didit, Dermawan. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT Temprina Media Grafika. Surabaya.
- Edi, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Elsa Vosva Sari (2013). *Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian. di PT TASPEN (PERSERO) cabang Yogyakarta*.
- Edgar H.Schein. 2004. *Organizational Culture And Leadership*.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Gulo, W. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- H. Teman. Koesmono. 2005. *Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja*.
- Hasibuan, Melayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang 2014*.
- Kusdi. *Budaya Organisasi (Teori, Penelitian, dan Praktik)*. Jakarta: SalembaEmpat, 2011.
- Koesmono. H. Teman. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajmen & Kewirausahaan*. 2(7), September, 171-188.
- Kreiter, Robbert dan Kinicki, Angelo (2003). *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Erly Suandy, Jakarta: Salemba Empat, Edisi Pertama.
- Lukman Hakim, SE, MSi. *Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan*.
- Mangkunegara. P. Anwar (2000). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.

- Mangkunegara. P. Anwar.(2002).*Manajemen Sumber Daya Manusia: Perusahaan*. PT Remaja Rekdakarya, Bandung.
- Mangkunegara 2005 *Perilaku Kerja dan Budaya Organisasi*.
- Mathis & Jakscon (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Prihantimi Lolita, 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Perum Jasa Tirta I Malang)* .Malang : FIA Universitas Brawijaya.
- Pelindo I. Co. Id
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Sunyoto. Dalam Mangkunegara (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kpuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. 1(7), Maret, 22-47.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Cetakan 9, Alfabeta Bandung, 2010.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kineja Organisasi (Prespektif Organisasi Pemerintah)* . Bandung: Fokusmedia.
- Simanjutak. Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Tika. M. Pambudu. (2006). *Budaya Organisasi dan Penignkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Winardi, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Wibawa, Samudera. (2013). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Salembo Empat.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yusuf, A. Muri. 2007. *Metedologi Penelitian*. Padang : UNP Press.



LAMPIRAN



Nama :

Umur :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapat nya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan memilih :

SS : Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

S : Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

TS : Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

STS : Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

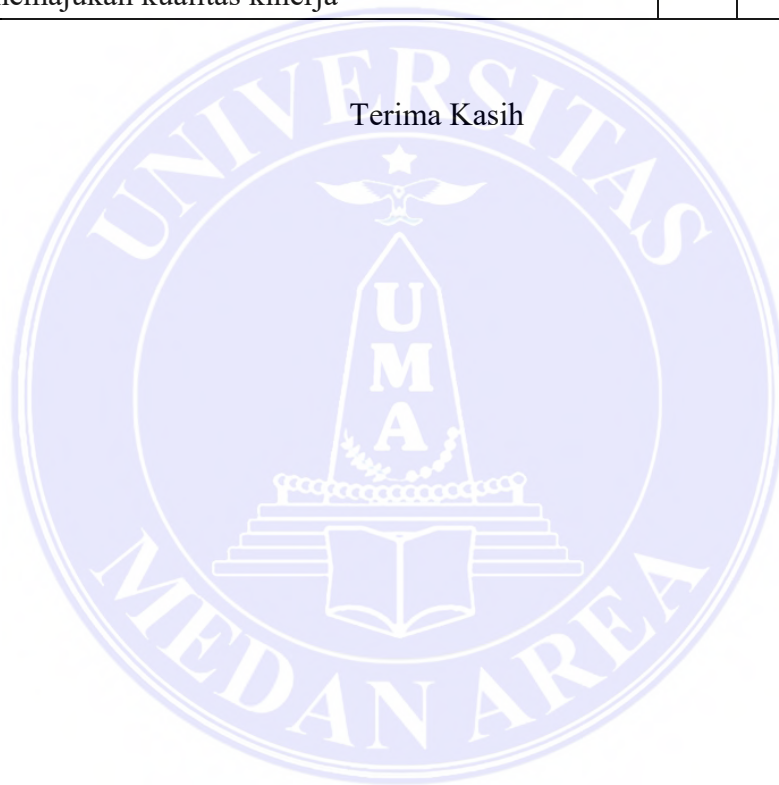
Skala Kinerja Karyawan

NO	Uraian Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan				
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan				
3	Hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan				
4	Beban kerja dapat dicapai oleh setiap karyawan				
5	Kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaan				
6	Pekerjaan yang diselesaikan sesuai target perusahaan				
7	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya				
8	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu				
9	Hasil kinerja terkadang melebihi target yang diberikan perusahaan				
10	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat dipenuhi dengan baik dan cermat				

11	Sering melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target perusahaan				
12	Jika ada pekerjaan tambahan saya mencari alasan untuk tidak mengerjakan				
13	Untuk memenuhi taget perusahaan saya kurang mampu memenuhinya				
14	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kurun waktu yang ada				
15	Membuat target untuk menyelesaikan pekerjaan				
16	Menyelesaikan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda				
17	Sering mengulur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan				
18	Tidak memahami beban kerja yang dibebankan				
19	Masuk dan keluar kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
20	Mampu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja				
21	Mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan				
22	Karyawan akan lembur jika pekerjaan yang diberikan belum terselesaikan				
23	Mampu menyelesaikan pekerjaan secara sistematis				
24	Kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang tidak menguntukan				
25	Karyawan ikut andil dalam menyelesaikan permasalahan dalam perusahaan				
26	Karyawan tidak ikut andil dalam memberikan solusi untuk perusahaan				
27	Saya selalu melakukan pekerjaan yang terbaik untuk memajukan perusahaan				
28	Saya menikmati waktu luang untuk bersantai dikantor, daripada untuk menyelesaikan pekerjaan				
29	Dapat memaksimalkan fasilitas yang diberikan perusahaan				
30	Tidak mengetahui bagaimana memaksimalkan fasilitas yang ada				
31	Mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian				
32	Egois dalam menjalankan pekerjaan				
33	Saya tidak akan memberi pengetahuan yang saya tahu dengan rekan kerja				

34	Mengantisipasi kesalahan dalam menjalankan pekerjaan				
35	Saya terlibat dalam rencana baru untuk pengembangan perusahaan				
36	Saya mengerjakan pekerjaan tidak teliti				
37	Meminta petunjuk untuk menyelesaikan pekerjaan				
38	Fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak di perusahaan				
39	Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien, sehingga tidak perlu bertanya kepada atasan				
40	Atasan sering memberikan arahan guna memajukan kualitas kinerja				

Terima Kasih





Nama :

Umur :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapat nya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan memilih :

SS : Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

S : Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

TS : Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

STS : Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Skala Budaya Organisasi

NO	Uraian Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Sigap dalam memberikan solusi untuk kebutuhan pelanggan				
2	Memberikan pelayanan secara cepat dan menyelesaikan tepat waktu				
3	Dapat menyimpan dan menjaga rahasia perusahaan				
4	Bersikap pasif dalam melayani pelanggan				
5	Bekerja sesuai pedoman, peraturan dan kebijakan perusahaan				
6	Menerima pemberian langsung (uang, hadiah) daripihak lain yang berdampak merugikan perusahaan				
7	Konsisten atas setiap perkataan dan perbuatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab				
8	Berupaya melakukan penyempurnaan pekerjaan				
9	Mencari dan mengembangkan sesuai kebutuhan				

	pasar				
10	Tidak menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan				
11	Menolak untuk mempelajari hal- hal baru				
12	Dapat memahami intruksi dengan cepat dan memberrikan hasil kerja yang baik				
13	Kami menyelesaikan tugas tepat waktu, cepat dan akurat				
14	Tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaan				
15	Berbagi pengetahuan dan keterampilan dengan karyawan lain				
16	Menerima masukan dari karyawan lain				
17	Mampu menghormati antar sesama karyawan tanpa membedakan suku, agama, golongan				
18	Melakukan tekanan kepada karyawan lain, jika melakukan kesalahan dalam bekerja				
19	Lebih senang bekerja sendiri daripada dengan tim				
20	Mencari cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan yang rumit				
21	Cepat tanggap terhadap tuntutan dan regulasi dalam menciptakan budaya kerja				
22	Tidak mengikuti perkembangan bisnis nasional				
23	Terpaku pada rutinitas dan cara-cara lama dalam bekerja				
24	Dapat menunjukkan empati dan menawarkan diri untuk membantu karyawan lain				
25	Melempar tanggung jawab kepada karyawan lain				
26	Menyalahgunakan jabatan untuk kepentingan lain				
27	Mengulur waktu dalam menjalankan pekerjaan				
28	Kepada tim tidak terdapat kerjasama yang baik				
29	Kesuksesan kerjasama antar bagian menjadi prioritas utama				
30	Dituntut untuk memahami peraturan yang ada dalam perusahaan				
31	Setiap konflik yang timbul dapat diselesaikan dengan solusi yang disepakati bersama				
32	Perusahaan selalu memperhatikan aktivitas pekerjaan				
33	Atasan jarang mendengarkan masukan-masukan dari karyawan				
34	Atasan senang jika mendapat masukan-masuk dari				

	karyawan				
35	Tidak suka menerima kritikan yang berkaitan dengan pekerjaan				
36	Hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan				
37	Hasil kerja tidak berpengaruh pada perusahaan				
38	Tidak mudah menyerah ketika inovasi yang dilakukan tidak berjalan lancar				
39	Berani dan tegas dalam mengambil keputusan yang terkait dengan perusahaan				

Terima Kasih





LAMPIRAN C
HASIL DATA MENTAH

DATA MENTAH BUDAYA ORGANISASI

DATA MENTAH BUDAYA ORGANISASI																																											
NAMA	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	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	JLH			
W	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	1	3	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	96	
HJFN	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	99
AS	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	1	3	2	3	3	4	4	1	2	3	4	1	1	4	1	1	1	1	4	4	4	2	1	4	1	1	1	1	3	2	102		
RF	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	1	1	3	4	1	1	3	1	1	1	1	3	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	89	
N	4	3	3	1	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	3	1	2	3	1	1	2	3	1	1	2	2	4	3	2	4	2	4	1	3	2	3	3	3	98		
I	3	4	3	1	3	4	2	3	4	2	1	3	4	2	3	3	4	2	1	3	3	1	2	4	3	2	2	1	4	3	3	3	1	4	2	3	1	2	3	102			
H	2	3	3	4	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	1	1	3	3	2	2	3	3	1	2	3	1	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	95	
DI	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	93	
AM	4	3	4	3	4	2	3	3	3	1	1	3	4	1	4	4	4	1	2	3	4	1	2	3	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	99			
DE	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	98	
KB	3	3	4	2	3	1	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	100	
TAP	3	3	3	2	3	1	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	2	97			
T	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	98		
RE	4	3	4	3	3	1	4	3	2	1	1	4	3	1	4	3	4	1	1	2	3	1	1	4	4	3	3	2	1	2	4	2	2	3	1	3	2	3	2	3	98		
TE	4	4	4	3	4	1	3	4	4	1	1	4	3	1	4	3	4	1	1	3	4	1	1	3	2	3	1	3	4	4	3	4	1	2	1	3	2	3	2	104			
MN	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	4	1	2	3	3	1	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	99	
WA	4	3	4	3	2	3	3	4	1	2	2	3	2	4	3	2	1	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	2	2	1	3	3	3	2	2	3	2	1	104			
WW	4	3	3	4	2	1	3	3	2	2	3	1	3	4	2	3	2	1	4	2	3	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	4	2	3	1	3	3	99			
ES	4	3	4	2	3	1	4	3	4	1	2	2	4	3	1	3	4	3	1	2	4	3	2	1	4	3	3	2	1	3	4	3	4	1	4	2	4	2	3	107			
RW	3	4	3	2	3	4	2	1	2	3	4	2	1	3	2	1	2	3	4	2	3	2	4	2	3	1	2	3	2	3	4	1	2	3	2	3	3	2	3	3	99		
N	4	4	4	2	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	108		
R	4	4	4	2	3	1	4	4	3	2	1	3	3	3	2	3	4	4	1	2	3	3	3	2	4	1	1	1	1	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	102		
C	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	103	
MN	3	3	3	3	4	1	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	97			
S	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109		
RA	4	3	3	2	4	2	1	3	3	3	1	3	3	3	2	4	3	4	1	2	3	4	2	2	3	1	3	1	2	4	3	4	4	2	3	2	4	3	3	107			
SH	4	4	4	3	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	1	4	4	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	2	3	1	3	1	3	1	2	4	3	104		
TE	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	4	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	3	2	3	1	4	3	3	3	3	3	107		
PI	4	4	4	2	3	1	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	1	2	4	4	1	1	4	1	1	1	1	4	3	3	3	1	4	1	4	2	3	3	105			
AD	4	4	3	3	4	3	2	1	1	2	2	1	4	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	2	1	1	4	3	4	3	3	108			
MR	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	103		
I	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	4	4	1	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	3	4	3	3	1	3	2	3	1	2	3	3	104			
TU	3	3	3	1	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	100		
N	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	101	
R	4	4	4	1	3	3	4	4	2	1	1	4	4	1	3	3	4	1	2	4	4	2	2	1	1	1	1	2	4	4	4	3	2	3	1	4	1	4	4	105			
YU	3	3	4	4	3	3	4	3	4	1	3	4	3	1	3	3	4	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1	4	2	3	2	1	3	101			
A	3	4	4	3	2	3	3	4	4	1	1	4	4	1	4	3	4	1	1	3	4	1	1	4	1	1	4	1	2	2	3	3	3	3	1	4	1	4	1	4	3	105	
GA	4	3	4	2	3	3	2	1	2	3	3	4	3	2	1	2	4	2	1	3	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	1	3	3	4	3	2	3	3	98				
B	3	4	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	100				
D	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	1	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	105			

RH	4	4	3	2	3	3	3	4	4	2	2	4	2	3	4	3	4	3	2	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	112	
EW	4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	4	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	114	
RT	3	4	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	4	4	3	3	2	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	105		
T	4	4	4	3	2	3	4	2	4	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	4	2	4	3	2	1	3	2	2	4	4	106	
YY	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	1	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	103	
EB	4	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	4	1	3	3	3	2	1	3	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	98		
CK	3	3	4	2	3	2	2	2	4	2	2	4	2	3	3	3	4	2	1	2	3	2	4	3	1	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	100	
RU	3	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2	4	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	97	
KH	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	1	4	4	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	103
RI	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	1	2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	90



DATA MENTAH KINERJA KARYAWAN

NAMA	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	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	JLH		
W	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	3	2	1	3	3	2	2	1	1	1	100		
HFN	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	1	99		
AS	4	3	4	3	1	3	3	2	3	3	3	1	1	4	3	3	1	1	4	3	4	3	3	1	4	1	2	1	1	1	4	4	4	2	3	2	3	3	2	1	102		
RF	4	3	4	3	1	4	2	3	2	3	3	1	1	2	4	3	1	1	3	4	3	2	1	4	1	3	1	2	1	2	1	1	4	3	1	3	4	2	3	2	96		
N	3	4	3	4	1	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	4	2	1	3	3	4	2	1	3	4	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	102		
I	4	3	4	3	2	3	4	2	3	2	1	3	3	4	2	2	3	4	3	4	3	1	3	2	3	1	3	2	3	2	1	3	2	1	3	3	3	2	3	3	106		
H	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	1	3	2	2	3	3	3	105		
DI	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	1	1	99	
AM	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	105	
DE	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	101		
KB	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	106
TAP	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	1	3	2	1	2	105		
T	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	102	
RE	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	96		
TE	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	98		
MN	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	103		
WA	4	3	3	2	3	4	2	4	3	4	3	2	1	1	2	3	1	3	2	4	2	1	2	2	1	3	1	4	3	2	3	3	2	1	3	4	2	2	3	1	99		
WW	4	3	2	3	2	3	3	2	1	1	2	3	4	2	1	2	3	3	4	2	2	3	3	2	4	1	1	4	3	3	2	1	2	3	3	2	1	3	3	2	98		
ES	4	4	3	4	3	1	3	4	4	3	4	4	1	2	4	3	3	2	1	3	4	4	3	4	2	4	1	3	2	3	1	3	2	1	3	3	2	3	1	2	111		
RW	3	3	3	4	1	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	107	
N	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	106		
R	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	1	3	3	3	2	1	4	3	3	1	3	2	3	2	4	2	3	1	4	2	1	4	2	1	3	4	2	3	3	3	107		
C	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	108		
MN	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	107		
S	4	4	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	106	
RA	3	3	3	4	3	1	3	3	2	4	3	1	1	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	1	3	2	4	1	4	2	4	1	2	3	3	2	3	3	3	4	108		
SH	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4	3	3	1	2	1	3	1	2	1	4	1	1	2	4	1	1	2	3	4	3	105	
TE	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	4	4	1	1	4	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	4	3	3	3	3	3	102		
PI	3	3	3	1	3	2	3	4	3	1	2	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	2	3	2	4	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	111	
AD	2	4	4	3	3	2	1	3	4	3	2	4	3	2	4	1	1	2	2	1	2	1	1	2	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	4	1	1	3	2	4	100		
MR	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	104		
I	3	3	3	3	2	1	3	2	1	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	100	
TU	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	99		
N	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	103		
R	4	2	4	3	2	4	4	1	1	4	1	1	4	4	1	4	1	4	1	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	96	
YU	3	4	1	4	2	3	2	4	1	1	4	4	4	4	3	3	1	1	4	4	3	2	2	1	1	4	4	4	2	3	1	1	4	1	4	3	4	1	4	4	110		
A	3	4	2	4	1	2	3	3	3	3	2	1	3	3	4	1	1	3	3	3	2	3	1	2	1	3	1	3	1	2	1	1	3	2	1	3	3	2	4	3	94		
GA	2	3	3	3	3	3	4	2	1	2	3	1	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	1	3	1	2	1	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	96		

GA	2	3	3	3	3	4	2	1	2	3	1	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	1	3	1	2	1	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	96
B	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	107	
D	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	1	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	106				
RH	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	1	3	1	3	3	1	3	3	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	106			
EW	2	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	106				
RT	3	3	2	2	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	1	2	3	3	1	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	101			
T	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	108			
YY	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	1	108	
EB	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	4	3	3	4	1	2	4	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	106
CK	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	93	
RU	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	3	2	3	3	82		
KH	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	92			
RI	4	3	3	3	3	2	2	1	4	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	4	1	2	3	3	4	3	1	2	2	2	3	2	2	101	





Reliability**Scale: KINERJA KARYAWAN****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	100.2535	538.192	.597	.946
VAR00002	100.2535	546.535	.466	.947
VAR00003	100.4225	536.162	.684	.945
VAR00004	100.3803	535.039	.665	.945
<u>VAR00005</u>	<u>100.7183</u>	<u>564.720</u>	<u>.130</u>	<u>.949</u>
VAR00006	100.4930	543.796	.559	.946
VAR00007	100.7606	540.585	.740	.945
VAR00008	100.6479	543.631	.702	.945
VAR00009	100.3380	538.456	.666	.945
VAR00010	100.3521	543.803	.586	.946
VAR00011	100.7324	540.656	.702	.945
VAR00012	100.5634	534.964	.745	.945
VAR00013	100.4507	533.365	.783	.945
VAR00014	100.5211	537.596	.715	.945
VAR00015	100.7324	538.570	.693	.945
VAR00016	100.7324	554.856	.396	.947
VAR00017	100.5775	587.019	.344	.952
VAR00018	100.9296	545.524	.582	.946
VAR00019	100.8592	550.351	.450	.947
VAR00020	100.9859	554.328	.383	.947
VAR00021	101.1972	544.275	.689	.945
VAR00022	101.0563	554.540	.410	.947
VAR00023	100.7324	546.770	.567	.946
<u>VAR00024</u>	<u>100.4648</u>	<u>564.281</u>	<u>.193</u>	<u>.948</u>
VAR00025	100.2817	553.520	.425	.947
VAR00026	100.2817	547.548	.515	.946

<u>VAR00027</u>	<u>100.9718</u>	<u>559.171</u>	<u>.289</u>	<u>.948</u>
VAR00028	100.9859	554.471	.478	.947
VAR00029	100.8451	542.876	.587	.946
VAR00030	100.7183	540.291	.684	.945
VAR00031	100.2394	556.299	.326	.947
<u>VAR00032</u>	<u>100.7183</u>	<u>571.405</u>	<u>-.013</u>	<u>.949</u>
VAR00033	100.3521	543.117	.611	.946
VAR00034	100.3521	535.489	.739	.945
VAR00035	100.3944	531.928	.762	.945
VAR00036	100.4930	546.825	.526	.946
VAR00037	100.5775	547.333	.327	.949
VAR00038	100.8310	543.342	.696	.945
VAR00039	100.3803	544.696	.362	.948
VAR00040	100.3803	533.153	.789	.945



Reliability**Scale: BUDAYA ORGANISASI****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	106.7600	241.288	.586	.893
VAR00002	106.9400	247.037	.512	.894
VAR00003	106.7000	237.765	.658	.891
VAR00004	104.4200	260.085	.178	.899
VAR00005	106.6400	239.745	.579	.893
VAR00006	104.3600	261.051	.191	.898
VAR00007	104.6000	258.980	.138	.900
VAR00008	106.7000	241.806	.546	.894
VAR00009	106.5800	232.902	.741	.890
VAR00010	106.8200	253.987	.244	.899
VAR00011	104.4800	262.785	.023	.901
VAR00012	106.5200	242.949	.462	.896
VAR00013	106.8200	245.538	.490	.895
VAR00014	104.4200	261.187	.120	.899
VAR00015	106.5200	238.540	.573	.893
VAR00016	104.3600	261.051	.191	.898
VAR00017	104.4800	258.377	.214	.898
VAR00018	100.9296	545.524	.582	.946
VAR00019	100.8592	550.351	.450	.947
VAR00020	100.9859	554.328	.383	.947
VAR00021	101.1972	544.275	.689	.945
VAR00022	101.0563	554.540	.410	.947
VAR00023	100.7324	546.770	.567	.946
VAR00024	100.4648	564.281	.193	.948
VAR00025	100.2817	553.520	.425	.947
VAR00026	100.2817	547.548	.515	.946

VAR00027	100.9718	559.171	.289	.948
VAR00028	100.9859	554.471	.478	.947
VAR00029	100.8451	542.876	.587	.946
VAR00030	100.7183	540.291	.684	.945
VAR00031	100.2394	556.299	.326	.947
VAR00032	100.7183	571.405	-.013	.949
VAR00033	100.3521	543.117	.611	.946
VAR00034	100.3521	535.489	.739	.945
VAR00035	100.3944	531.928	.762	.945
VAR00036	100.4930	546.825	.526	.946
VAR00037	100.5775	547.333	.327	.949
VAR00038	100.8310	543.342	.696	.945
VAR00039	100.3803	544.696	.362	.948





LAMPIRAN E

UJI NORMALITAS

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		budaya	kinerja
N		50	50
Normal Parameters ^a	Mean	104.64	105.40
	Std. Deviation	6.398	7.332
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.121
	Positive	.098	.121
	Negative	-.088	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		.690	.859
Asymp. Sig. (2-tailed)		.728	.452

a. Test distribution is Normal.

U



LAMPIRAN F

UJI LINEARITAS

JI LINEARITAS

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * budaya	977.000	21	46.524	.786	.712
Between Groups					
Linearity	319.279	1	319.279	5.395	.028
Deviation from Linearity	657.721	20	32.886	.556	.911
Within Groups	1657.000	28	59.179		
Total	2634.000	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja * budaya	.348	.121	.609	.371



LAMPIRAN G

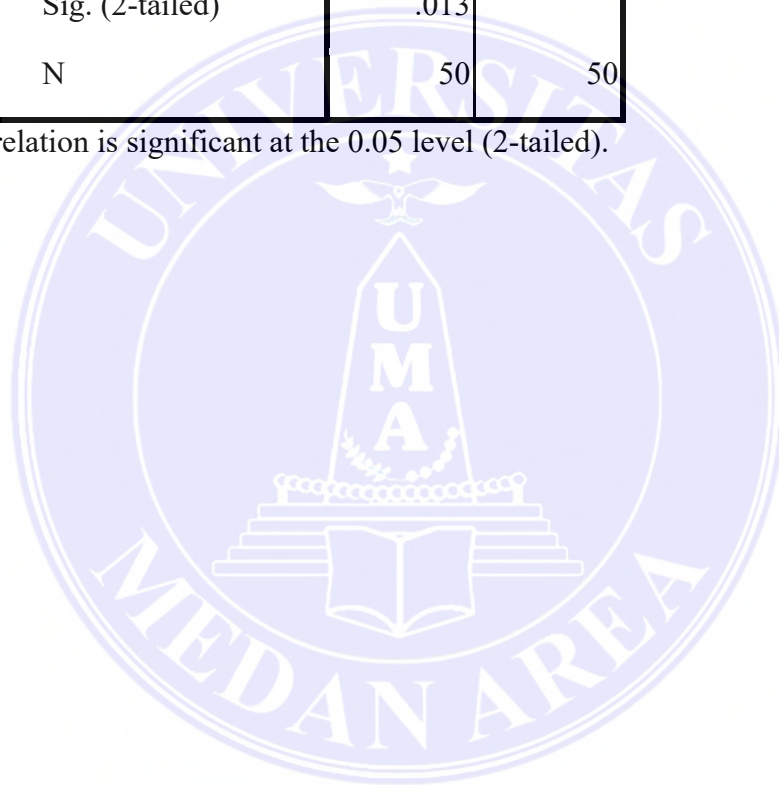
UJI KORELASI

UJI KORELASI

Correlations

		Budaya	Kinerja
budaya	Pearson Correlation	1	.348*
	Sig. (2-tailed)		.013
	N	50	50
kinerja	Pearson Correlation	.348*	1
	Sig. (2-tailed)	.013	
	N	50	50

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





LAMPIRAN H

SURAT KETERANGAN PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : *sq5* /FPSI/01.10/XI/2019
 Lampiran : -
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 14 November 2019

Yth, Pimpinan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)
 Di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Nindi Gusti Andrian
 NPM : 15 860 0112
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan Medan Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Hajat Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





SURAT KETERANGAN

Nomor : KP.41/52/25/PI-19.TU

Kepala Divisi Umum PT Pelabuhan Indonesia I (Persero), dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Medan Area, sebagai berikut :

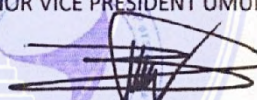
No	Nama Mahasiswa	NPM	Jurusan
1	Nindi Gusti Andrian	158600112	Ilmu Psikologi

Benar telah selesai melaksanakan riset di Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, sesuai surat Izin Persetujuan Riset dari kami Nomor : KP.41/51/19/PI-19.TU pada tanggal 14 November 2019.

Demikian surat keterangan ini diterbitkan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Medan
Pada Tanggal : 25 November 2019

a.n DIREKTUR SUMBER DAYA MANUSIA
SENIOR VICE PRESIDENT UMUM


BASUKI WIDODO

GRHA PELINDO SATU
Jl. Lingkar Pelabuhan No.1 Belawan
Medan - 20411
Telp. (061) - 41000055 (Hunting)
Fax. (061) - 88800059
E-mail : pelabuhan1@pelindo1.co.id
Website : http://www.pelindo1.co.id