

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KERJASAMA TIM DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JATIM
TAMAN STEEL SIDOARJO**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya
Untuk Menyusun Skripsi S-1
Program Studi Manajemen**



Oleh :

**ADE FIRMANSYAH
2012121027/FEB/MANJ**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA
2024**

SKRIPSI

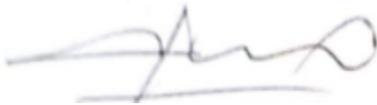
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KERJASAMA TIM DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JATIM
TAMAN STEEL SIDOARJO**

Yang Diajukan

**ADE FIRMANSYAH
2012121027/MA**

Telah disetujui untuk ujian skripsi oleh

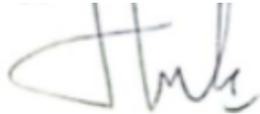
Pembimbing I



**Dr. Mohammad Balafif M. Ec
NIDN. 0015055902**

Tanggal : 02-07-2024

Pembimbing II



**Heri Kusairi, SE., MM.
NIDN. 0724057903**

Tanggal : 02-02-2024

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



**Dr. Hj. Siti Kosyafah, Dra.Ec.,MM.
NIDN. 070310640**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KERJASAMA TIM DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.JATIM
TAMAN STEEL SIDOARJO**

Disusun Oleh :

ADE FIRMANSYAH
2012121027

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh tim penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya
Pada tanggal 10 Juli 2024

Pembimbing Utama



Dr. Mohammad Balafif M. Ec
NIDN. 0015055902

Tim Penguji
Ketua



Ria Dini Apriliasari, SE., MSA
NIDN. 219000198

Pembimbing Pendamping



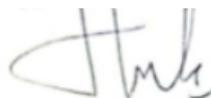
Heri Kusairi, SE. MM.
NIDN. 0724057903

Sekretaris



Dr. Mohammad Balafif M. Ec
NIDN. 0015055902

Anggota



Heri Kusairi, SE. MM.
NIDN. 0724057903

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Siti Rosyafah, Dra., Ec., MM.
NIDN. 0703106403

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ade Firmansyah

NIM : 2012121027

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang disusun dengan judul :

**“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KERJASAMA TIM DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.JATIM
TAMAN STEEL SIDOARJO”**

Adalah benar - benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi / tugas akhir orang lain. Apabila di kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku yaitu pencabutan predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Surabaya, 1 Juli 2024



(Ade Firmansyah)

NIM 2012121027

KATA PENGANTAR

Segala puji dan Syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tak lupa shalawat serta salam selalu turunkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun kita dari jalan yang gelap menuju jalan yang terang. Adapun judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Jatim Taman Steel Sidoarjo”** Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya. Penulis mengakui bahwa membutuhkan usaha yang keras dalam pengerjaan skripsi ini. Skripsi ini tidak akan selesai tanpa orang-orang tercinta di sekeliling saya yang memberikan dukungan serta bantuan. Saya sampaikan Terima Kasih Kepada :

1. Bapak Irjen Pol (Purn) Drs. Anton Setiadji, SH.,M.H selaku Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya.
2. Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra. EC.,MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
3. Drs. Ec. Nurul Qomari, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
4. Ibu Indah Noviandari, SE., Msi. selaku Ketua Program Studi Manajemen

Universitas Bhayangkara Surabaya.

5. Dr. Mohammad Balafif M. Ec selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing penulis dengan sabar serta memberikan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
6. Bapak Heri Kusairi, SE., MM selaku dosen pembimbing II yang telah mengarahkan penulis dengan sabar serta memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
7. Bapak Abdul Mukti dan Ibu Aminatus Solichah selaku orang tua saya yang selalu mendoakan, mendukung dan memberi semangat tiada henti dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepada Kharisma Rindy S.Ak yang memberikan segala dukungannya dalam berbagai bentuk selama penulisan skripsi ini berlangsung. Saya ucapkan terima kasih. Betapa beruntungnya bertemu denganmu di jalan hidupku.
9. Terimakasih kepada diri saya sendiri yang sudah mampu bertahan sejauh ini, walaupun pada hakikatnya manusia itu berpindah dari satu masalah ke masalah yang lain. Tapi semua tergantung bagaimana kita menyikapinya. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan ketenangan pada jiwa kita dan selalu mengarahkan kita pada kebaikan.

Surabaya 1 Juli 2024



Ade Firmansyah

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KERJASAMA TIM DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JATIM
TAMAN STEEL SIDOARJO**

Ade Firmansyah¹, Mohammad Balafif², Heri Kusairi³

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara
Surabaya

Email: adef46877@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh budaya organisasi, kerjasama tim, kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini pada PT Jatim Taman Steel Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Populasi menggunakan karyawan PT Jatim Taman Steel Sidoarjo dan dengan sampel 280 Karyawan yang diperoleh dari perhitungan rumus slovin yang diambil dengan teknik *Purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, Uji F, Uji T dan Uji Dominan. Dari hasil penelitian diperoleh hasil: (1) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama Tim berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompensasi, Kerjasama Team dan Kinerja Karyawan

***THE INFLUENCE OF TEAMWORK ORGANIZATIONAL CULTURE AND
COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. JATIM
TAMAN STEEL SIDOARJO***

Ade Firmansyah¹, Mohammad Balafif², Heri Kusairi³

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara
Surabaya

Email: adef46877@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of organizational culture, teamwork, partial and simultaneous compensation on employee performance. The location of this research is PT Jatim Taman Steel Sidoarjo. This research uses quantitative methods, the population uses employees of PT Jatim Taman Steel Sidoarjo and a sample of 95 employees obtained from the Slovin formula calculation taken using a purposive sampling technique. Data analysis techniques use Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Multiple Correlation Test, Determination Coefficient, F Test, t Test and Dominant test. From the research results, the following results were obtained: (1) Organizational culture has a significant effect on employee performance. (2) Teamwork does not have a significant effect on employee performance. (3) compensation has a significant effect on employee performance. Teamwork has a dominant effect on employee performance

Keywords: Organizational Culture, Compensation, Teamwork and Employee Performance.

DAFTAR ISI

Halaman Persetujuan.....	I
Lembar Pengesahan.....	II
Surat Pernyataan.....	III
Kata Pengantar.....	IV
Abstrak.....	VI
Daftar Isi.....	VII
Daftar Tabel.....	XII
Daftar Gambar.....	XIII
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Landasan Teori.....	10
2.2.1 Budaya organisasi.....	10
2.2.1.1 Karakteristik Budaya Organisasi.....	10
2.2.1.2 Indikator – Indikator Budaya Organisasi.....	12

2.2.2 Kerjasama tim.....	13
2.2.2.1 Indikator Kerjasama Tim	14
2.2.3 Kompensasi.....	15
2.2.3.1 Jenis Kompensasi.....	15
2.2.3.2 Penentuan Kompensasi	16
2.2.3.3 Indikator Kompensasi	18
2.2.4 Kinerja Karyawan.....	19
2.2.4.1 Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan.....	20
2.2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	22
2.2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan	24
2.2.5 Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.....	26
2.2.6 Hubungan antara kerjasama tim dengan kinerja karyawan	27
2.2.7 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.....	27
2.3 Kerangka Konseptual.....	28
2.4 Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	30
3.1 Kerangka Proses Berpikir	30
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	32
3.2.1 Definisi Operasional Variabel.....	32
3.2.2 Variabel Independen	32
3.2.3 Variabel Dependen.....	33
3.2.4 Pengukuran Variabel.....	33

3.3 Instrumen Penelitian	35
3.4 Penentuan Populasi, Besar sampel dan Teknik Pengambilan Sampel ...	36
3.4.1 Populasi	36
3.4.2 Sampel	36
3.4.2.1 Teknik Pengambilan Sampel.....	37
3.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian	38
3.6 Teknik Pengumpulan Data	39
3.6.1 Jenis Data	40
3.7 Pengujian Data.....	41
3.7.1 Uji Validitas	41
3.7.2 Uji reliabilitas.....	41
3.7.3 Statistik Deskriptif	42
3.7.4 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.8 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis	44
3.8.1 Teknik analisis	44
3.8.1.1 Analisis Regresi Berganda	44
3.8.2 Uji Hipotesis	45
3.8.2.1 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	45
3.8.2.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	46
3.8.2.3 Uji Dominan (Koefisien Beta)	47
3.9 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN	48

4.1 Deskripsi Objek Penelitian	48
4.1.1 Sejarah Singkat PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo	48
4.1.2 Visi dan Misi PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo.....	49
4.1.3 Struktur Organisasi PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo	50
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian	51
4.2.1 Karakteristik Responden.....	51
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	53
4.3 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis.....	55
4.3.1 Uji Validitas.....	56
4.3.2 Uji Reliabilitas	57
4.3.3 Uji Normalitas	57
4.3.4 Uji Multikolineritas	58
4.3.5 Uji Heteroskedastisitas	59
4.3.6 Analisis Regresi Linear Berganda	60
4.3.7 Hasil Uji Hipotesis.....	61
4.3.7.1 Hasil Uji t.....	62
4.3.7.2 Hasil Uji F.....	63
4.3.7.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64
4.3.7.4 Hasil Uji Dominan	65
4.4 Pembahasan	66
4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Kerjasama Tim dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo ...	68
4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Kerjasama Tim Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo	69

4.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi secara dominan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1. Kesimpulan	71
5.2. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	77
ANGKET PENELITIAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	9
Tabel 3.1 Skala Likert	34
Tabel 3.3 Desain Instrumen Penelitian	35
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	53
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kerjasama Tim.....	54
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kompensasi.....	55
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel Hasil 4.10 Uji Normalitas	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
Gambar 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	60
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Berganda.....	60
Tabel 4.13 Hasil Uji T.....	62
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	64
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	65
Tabel 4.16 Hasil Uji Dominan	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	28
Gambar 3.1 Kerangka Proses Berpikir	30
Gambar 4.1 Strukur Organisasi PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo.....	50
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk mampu dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Di era globalisasi saat ini menimbulkan iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh Bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha.

Dalam globalisasi yang menyangkut hubungan interregional dan internasional akan terjadi persaingan antar negara. Berbagai hal dilakukan banyak negara demi mencapai kemakmuran dan kesejahteraan rakyat, termasuk melakukan kerja sama dalam berbagai bidang dengan negara tetangga ataupun dengan negara yang dipandang lebih maju dari negara tersebut. Salah satunya adalah kerja sama dalam bidang ekonomi, di mana bidang inilah yang paling berpengaruh terhadap kehidupan rakyat suatu negara.

Sumber daya manusia tentunya diperlukan sebuah manajemen yang baik agar tercapai tujuan perusahaan yang diinginkan dan tidak terjadi peristiwa yang tidak diinginkan oleh perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang ada di perusahaan yakni karyawan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Jatim Taman Steel Sidoarjo , diantaranya

adalah Budaya organisasi, Kerjasama tim dan kompensasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Jatim Taman Steel Sidoarjo, harus dilakukan oleh karyawan yang terampil, tanggap dan mampu memahami pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan dan dapat dilihat dari hasil laporan yang ditetapkan terselesaikan dengan waktu yang tepat.

Untuk memaksimalkan tujuan perusahaan, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang ia miliki. Kinerja juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja menurut Kasmir (2016) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat.

PT. Jatim Taman Steel Sidoarjo merupakan perusahaan besar yang mengandalkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan bisnisnya. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat mengimplementasikan strategi yang lebih efektif.

Budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi perilaku, motivasi, dan produktivitas karyawan. Studi ini dapat membantu perusahaan memahami aspek-aspek budaya yang mendukung atau menghambat kinerja.

Kerjasama tim merupakan kunci dalam mencapai tujuan bersama dan meningkatkan produktivitas. Meneliti bagaimana kerjasama tim mempengaruhi kinerja karyawan dapat memberikan wawasan tentang cara meningkatkan kolaborasi di tempat kerja.

Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Studi ini akan mengevaluasi apakah sistem kompensasi saat ini sudah efektif atau perlu diperbaiki.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kemajuan perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan. dengan kinerja karyawan yang baik maka akan dapat meningkatkan kualitas perusahaan, operasional perusahaan berjalan dengan lancar serta produktivitas meningkat .

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah variabel Budaya Organisasi, Kerjasama Tim Dan Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Taman Steel Sidoarjo ?
2. Apakah variabel Budaya Organisasi, Kerjasama Tim Dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Taman Steel Sidoarjo ?
3. Manakah diantara variabel Budaya Organisasi, Kerjasama Tim Dan Kompensasi yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Taman Steel Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh variabel Budaya Organisasi, Kerjasama Tim Dan Kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Taman Steel Sidoarjo.
2. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh variabel Budaya Organisasi, Kerjasama Tim Dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Taman Steel Sidoarjo.
3. Untuk menguji dan membuktikan manakah variabel Budaya Organisasi, Kerjasama Tim Dan Kompensasi yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Taman Steel Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Fakultas Ekonomi Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau untuk menambah kasanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Kerjasama Tim Dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan Sebagai masukan, saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatan usahanya agar lebih baik lagi berkaitan dengan Budaya Organisasi, Kerjasama Tim Dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti Penelitian ini guna memenuhi persyaratan bagi setiap mahasiswa untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi, dan sebagai pengalaman

yang merupakan bahan masukan yang sangat menunjang serta memberi kesempatan untuk menerapkan kenyataan yang terjadi di lapangan.

1.5 Sistematika Penulisan

Pada dasarnya sistematika penulisan yang tersusun dibagi dalam beberapa

Bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang kerangka proses berfikir, definisi operasional dan pengukuran variabel. Teknik pengumpulan populasi, besar sampel dan teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, prosedur pengambilan data, pengujian data, teknik analisis data dan uji hipotesa.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang metode yang digunakan untuk melakukan penelitian, hasil penelitian dan pembahasan, deskripsi objek penelitian, visi dan misi, jam operasional PT. Jatim Taman Steel Sidoarjo, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, karakteristik responden berdasarkan umur, karakteristik responden berdasarkan pendidikan, deskripsi variabel penelitian, analisis hasil penelitian, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji

heterokedastisitas, uji validitas, uji reliabilitas, hasil pengujian hipotesis, analisi regresi linier berganda, uji hipotesis pertama (uji t), uji hipotesis kedua (uji f), uji hipotesis ketiga (penentuan variabel dominan), pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Didalam bab ini akan dikemukakan simpulan dan saran yang akan diperoleh dari keseluruhan pembahasan yang akan dilakukan pada bab-bab sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian skripsi ini, penulis telah melakukan beberapa kajian penelitian yang relevan baik berupa hasil penelitian, buku-buku, maupun jurnal ilmiah. Berikut beberapa kajian penelitian yang relevan dengan penelitian yang penulis ambil :

1. Jamaludin Khalid, Ria Maryati

Penelitian ini dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Pt Kimia Farma” Penelitian ini bertujuan untuk membahas tentang Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan

2. Anak Agung Ngurah Indraningrat , A.A.Dwi Widyani, Tiksnayana Vipraprastha

Penelitian ini dengan Judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pergi Berlibur Indonesia” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kerjasama tim secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian

- 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Pergi Berlibur Indonesia.
- 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Pergi Berlibur Indonesia.
- 3) Kerjasama team berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kerjasama team maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Pergi Berlibur Indonesia.

3. Eric Fernando, Adi Sismanto

Penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ptpn Vii (Persero) Padang Pelawi” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Kerjasama Tim, Kompensasi , Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PTPN VII (Persero) Padang Pelawi

Hasil penelitian

Dari variable Kerjasama Tim, Kompensasi, dan Disiplin Kerja yang punya pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah Kerjasama Tim

Berikut ini adalah data dari Penelitian terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No.	PENELITI & JUDUL PENELITIAN	PERSAMAAN PENELITIAN	PERBEDAAN PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Jamaludin Khalid, Ria Maryati (2019) Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Kimia Farma	a. Metode penelitian kuantitatif b. Menggunakan variable independen -Budaya Organisasi -Kompensasi -Kerjasama Tim	a. Objek huan b. Tahun Penelitian	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan
2.	Anak Agung Ngurah Indraningrat, A.A Dwi Widyani, Tiksnayana Vipraprastha (2022) Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pergi Berlibur Indonesia	a. Metode penelitian kuantitatif b. Menggunakan variable independent -Budaya Organisasi -Kerjasama Tim	a. Objek Penelitian b. Tahun Penelitian c. Variabel independent Motivasi Kerja d. Uji Dominan	Motivasi kerja, Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Eric Fernando, Adi Sismanto (2024) Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN Vii (Persero) Padang Palawi	a. Metode penelitian Kuantitatif b. Menggunakan variable independent -Kerjasama Tim -Kompensasi	a. Objek Penelitian b. Tahun Penelitian c. Variable independent Disiplin Kerja	Dari variable Kerjasama Tim, Kompensasi, dan Disiplin Kerja yang punya pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah Kerjasama Tim

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Budaya organisasi

Didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi.” Nilai – nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”.

Sopiah (2018:128) “Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi”.

Sementara menurut Edison (2016:233) “Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

2.2.1.1 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi lain yang dapat dilihat melalui karakteristik budaya yang dianut oleh organisasi itu sendiri. Namun, budaya organisasi menunjukkan ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi.

Menurut pendapat lain, Stephen P. Robbins dalam Wibowo (2016:33) terdapat tujuh dimensi karakteristik budaya, yaitu :

1. *Innovation and risk taking*

2. *Attention to detail*

3. *Outcome orientation*

4. *People orientation*

5. *Team orientation*

6. *Aggressiveness*

7. *Stability*

Berikut adalah penjelasan dari karakteristik yang mempengaruhi budaya organisasi yang peneliti uraikan, sebagai berikut :

1. *Innovation and risk taking*

Innovation and risk taking menjelaskan suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.

2. *Attention to detail*

Attention to detail menjelaskan dimana pekerja di harapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.

3. *Outcome orientation*

Outcome orientation menjelaskan di mana manajemen fokus pada hasil atau manfaat daripada sekadar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.

4. *People orientation*

People orientation menjelaskan keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.

5. *Team orientation*

Team orientation menjelaskan di mana aktivitas kerja di organisasi berdasar tim daripada individual.

6. *Aggressiveness*

Aggressiveness menjelaskan di mana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada *easygoing*.

7. *Stability*

Stability menjelaskan di mana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

Dari uraian di atas, peneliti juga memiliki tanggapan bahwa baik buruknya suatu organisasi di pengaruhi oleh budaya yang mereka terapkan. Hal ini dapat kita amati melalui karakteristik budaya organisasi, pada hakikatnya budaya yang baik akan memberi dampak baik terhadap organisasi. Sehingga peneliti juga tertarik untuk meneliti budaya organisasi dengan adanya pendapat seperti diatas.

2.2.1.2 Indikator – Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Afandi, 2018:101), mengemukakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

a. Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku

anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

b. Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

c. Struktur organisasi

Struktur organisasi adalah sistem yang digunakan untuk mendefinisikan hierarki dalam sebuah organisasi dengan tujuan menetapkan cara sebuah organisasi dapat beroperasi, dan membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan di masa depan..

d. Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi

2.2.2 Kerjasama tim

Kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas (Lawasi, 2017).

Menurut Kaswan (2017) tim adalah sekumpulan individu yang tergantung satu sama lain dalam tugas, yang memiliki tanggung jawab bersama untuk hasil, yang menganggap dirinya dan dipandang orang lain sebagai entitas sosial yang padu yang dimasukkan dalam sistem sosial yang lebih besar (misalnya unit bisnis atau korporasi) dan yang mengelola hubungan mereka melebihi batas- batas organisasi.

2.2.2.1 Indikator Kerjasama Tim

Beberapa indikator kerjasama tim meliputi:

1. Komunikasi yang efektif: Tim yang berkomunikasi dengan baik cenderung lebih sukses dalam mencapai tujuan mereka.
2. Dukungan timbal balik: Anggota tim saling mendukung dan memperhatikan kebutuhan satu sama lain.
3. Pembagian tugas yang adil: Setiap anggota tim memiliki peran yang jelas dan kontribusi yang dihargai.
4. Penyelesaian konflik yang konstruktif: Tim mampu menyelesaikan konflik dengan cara yang memperkuat hubungan mereka.
5. Kerjasama dalam mencapai tujuan: Anggota tim bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama, bukan hanya tujuan individual.
6. Fleksibilitas dan adaptabilitas: Tim mampu beradaptasi dengan perubahan situasi atau tuntutan proyek dengan cepat dan efektif.
7. Kepercayaan dan kerjasama: Anggota tim mempercayai satu sama lain dan merasa nyaman berbagi ide, pendapat, dan masalah.

8. Keterbukaan terhadap umpan balik: Anggota tim menerima umpan balik dengan baik dan menggunakan umpan balik tersebut untuk meningkatkan kinerja mereka.

2.2.3 Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Menurut Andrew F.Sikula dalam Hasibuan (2016:119) Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa.

Menurut Lijan Potak dalam Hasibuan (2019:217) Kompensasi merupakan total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka. Tujuan keseluruhan dari pemberian kompensasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai agar memberikan tenaga, dan pikiran yang terbaik bagi organisasi. Komponen dari program kompensasi total adalah kumulatif dari kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari gaji yang seseorang menerima dalam bentuk kompensasi, gaji, komisi dan bonus, ditambah dengan kompensasi finansial tidak langsung (manfaat) terdiri dari semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung.

2.2.3.1 Jenis Kompensasi

Menurut Prof. Dr Lijan Potak Sinambela (2019:222) Kompensasi menurut bentuk dan cara pemberiannya dapat dibagi menjadi jadi dua kelompok besar.

1. Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya.

Kompensasi ini terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung, terdiri atas bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Kompensasi finansial tidak langsung, yaitu diberikan dalam bentuk tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja (Jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), dan cuti.

2. Kompensasi berdasarkan bentuknya.

Kompensasi ini terdiri atas kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial seperti gaji. Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis di mana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.2.3.2 Penentuan Kompensasi

Menurut Lijan Poltak (2019:229) kebijakan organisasi terkait dengan sistem kompensasi setidaknya tujuh hal.

1. Penentuan kelayakan kompensasi.

Dalam menentukan kompensasi setiap pekerjaan dihubungkan dengan kompensasi pekerjaan sejenis di tempat lain. Apabila mengambil langkah ini

maka perlu dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja.

2. Struktur pemberian kompensasi.

Struktur pemberian kompensasi yang baik ialah menganut paham keadilan. Dalam keadilan ini bukan berarti kompensasi sama rata bagi setiap pegawai, melainkan pegawai akan memperoleh kompensasi sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya.

3. Program pemberian kompensasi sebagai perangsang kerja.

Program pemberian kompensasi bukan semata-mata didasarkan sebagai imbalan atas pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran pegawai bagi organisasi, melainkan juga merupakan cara untuk merangsang dan meningkatkan semangat kerja. Dengan adanya kompensasi, setiap pegawai akan sadar bahwa kegairahan mendatangkan keuntungan bukan saja untuk organisasi, melainkan juga untuk dirinya sendiri dan organisasi.

4. Tambahan sumber pendapatan bagi pegawai.

Program kompensasi biasanya memberikan peluang bagi pegawai untuk memperoleh tambahan penghasilan. Penghasilan tambahan tersebut, seperti pembagian keuntungan organisasi bagi pegawai melalui bonus dan pemberian uang cuti.

5. Terjaminnya sumber pendapatan dan peningkatan jumlah imbalan.

Setiap pegawai organisasi mengharapkan kompensasi yang diterima tidak akan mengalami penurunan, bahkan semakin hari semakin meningkat. Demikian juga mereka tidak ingin adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Oleh

sebab itu, program pemberian kompensasi harus menjamin bahwa organisasi merupakan sumber utama pendapatan bagi pegawainya se- hingga pegawai akan bekerja maksimal.

6. Kompensasi bagi kelompok manajerial.

Pimpinan atau manajer setiap orga- nisasi merupakan kelompok yang bertanggung jawab terhadap keberlang- sungan organisasi. Oleh sebab itu, wajarlah apabila kompensasi yang mereka terima itu lebih besar dari pegawai biasa.

7. Prospek masa depan.

Dalam program pemberian kompensasi, prospek masa depan perlu diperhatikan. Untuk memperhitungkan prospek yang akan datang, perlu memperhitungkan tiga dimensi waktu. Hal ini berarti dalam menyusun program pemberian kompensasi, harus memperhitungkan ke- adaan organisasi pada waktu yang lalu, kondisi organisasi saat ini, dan prospek organisasi yang akan datang.

2.2.4.3 Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2018:194) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal

2.2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “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 maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan “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 di perusahaan tersebut”.

Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

2.2.4.1 Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan

Strategi pemimpin yang baik dapat memberi dampak dalam mendorong kinerja karyawan menurut Schaffer dalam Priansa (2017:53) yaitu :

1. Selektif dalam Mencapai Suatu Tujuan

Lebih mengarah pada menentukan tujuan yang lebih urgen terlebih dahulu sehingga masalah tersebut dapat teratasi lebih cepat dan tidak membuang waktu.

2. Spesifikasi Hasil yang Diharapkan

Suatu sasaran harus yang spesifik (specific), yang dapat diukur (measurable), dapat diterima (achievable), dan realistis (realistic), serta sesuai standar waktu yang telah ditetapkan (time bound) atau dengan kata lain menggunakan konsep SMART.

3. Mampu berkomunikasi dengan Jelas

Dalam suatu organisasi komunikasi adalah faktor yang sangat penting, melalui komunikasi yang jelas dan mudah di mengerti sehingga membawa dampak terhadap peningkatan organisasi.

4. Alokasi Tanggung Jawab

Suatu organisasi atau perusahaan perlu melakukan pembagian atau pengalokasian tanggung jawab ke beberapa karyawan yang dapat dipercaya dalam meraih tujuan perusahaan.

5. Luas Proses

Keberhasilan terhadap tujuan terdahulu dapat dijadikan ukuran dalam mengulangi proses yang sama atau meluaskan tujuan dari yang terdahulu.

2.2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Kasmir dalam Tri Maryati (2021) faktor tersebut antara lain:

1. Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

3. Rancangan Kerja

Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

4. Kepribadian

Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

5. Motivasi Kerja

Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

6. Kepemimpinan

Merupakan sikap atasan dalam mengorganisasikan sistem kerja terhadap anggotanya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada mereka. Peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat dari perilaku seorang pemimpin jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

7. Komitmen

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan tersebut

berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

8. Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.

9. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja karyawan.

2.2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

1. Kualitas kerja karyawan

Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkandinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2. Kuantitas

Yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.2.5 Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan

Menurut Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”.

Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan lingkungan yang mendukung, transparan, dan kolaboratif. Budaya yang mempromosikan nilai-nilai seperti kepercayaan, inovasi, dan penghargaan terhadap kontribusi individu cenderung memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik. Sebaliknya, budaya yang tidak sehat atau tidak sesuai dengan nilai-nilai individu dapat menghambat kinerja dan menyebabkan ketidakpuasan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu . Munarti ,Hari ,Muhammad Idris (2022) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.6 Hubungan antara kerjasama tim dengan kinerja karyawan

Menurut Kaswan (2017) tim adalah sekumpulan individu yang tergantung satu sama lain dalam tugas, yang memiliki tanggung jawab bersama untuk hasil, yang menganggap dirinya dan dipandang orang lain sebagai entitas sosial yang padu yang dimasukkan dalam sistem sosial yang lebih besar (misalnya unit bisnis atau korporasi) dan yang mengelola hubungan mereka melebihi batas-batas organisasi.

Kerjasama tim yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan karena memungkinkan mereka untuk saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan memanfaatkan keahlian masing-masing untuk mencapai tujuan bersama.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu .Jamaludin Khalid, Ria Maryati (2019) yang menyatakan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

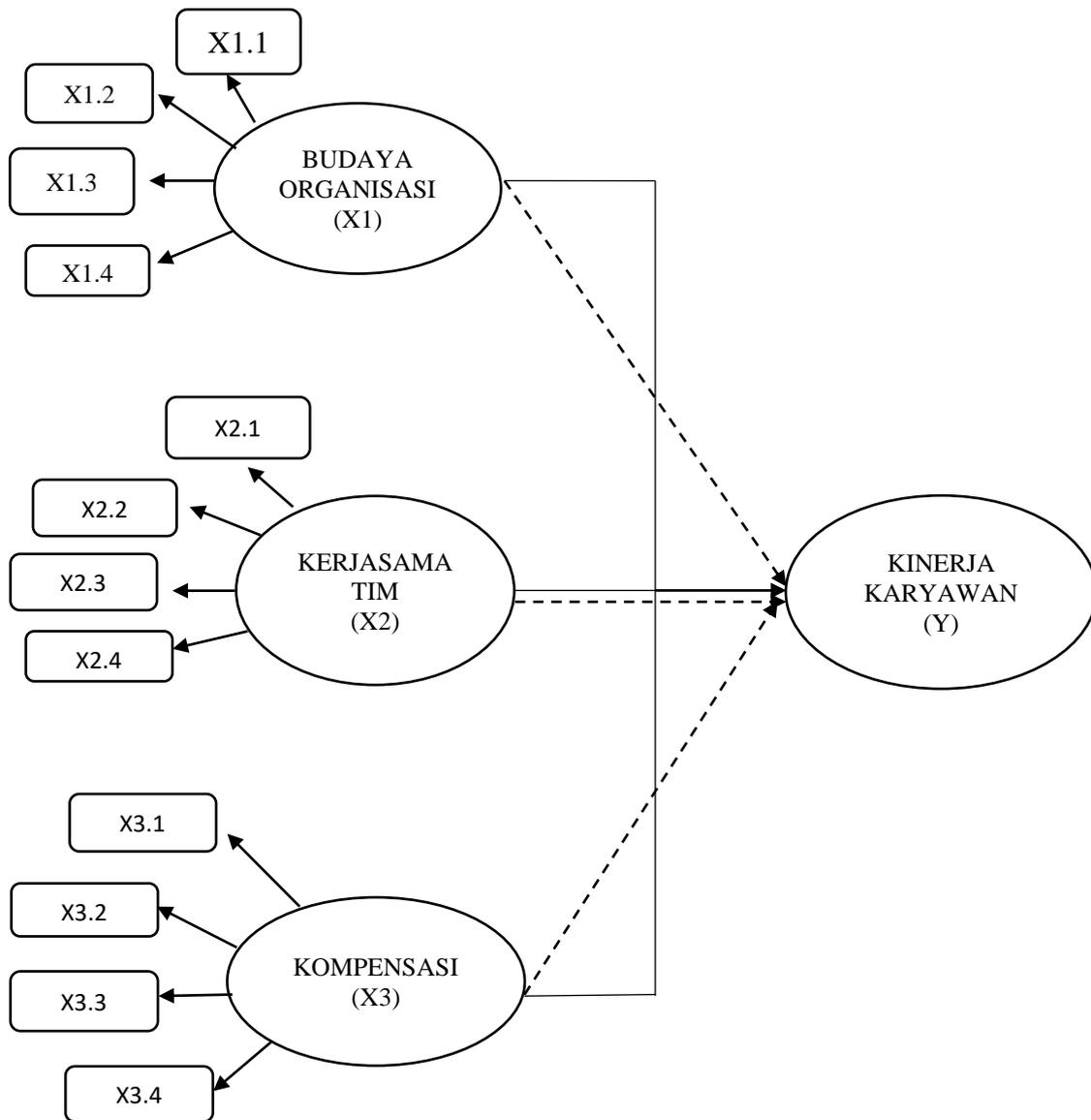
2.2.7 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut Lijan Potak dalam Hasibuan (2019:217) Kompensasi merupakan total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka.

Jika kompensasi dalam perusahaan dianggap layak oleh karyawan, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. Kebanyakan demo kerja yang dilakukan disebabkan karena ketidakpuasan akan upah yang diberikan. Pembayaran kompensasi pada umumnya diberikan berdasarkan prestasi dan kemampuan, tetapi jika karyawan yang kurang memiliki prestasi dan kemampuan akan merasa tertekan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi dapat sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut.

2.3 Kerangka Konseptual

Untuk mempermudah dalam pembahasan dan pengaruh antar variable. Maka penulis, membangun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

Keterangan

-----> : Pengaruh Parsial

—————> : Pengaruh Simultan

Keterangan :

Dari bagan diatas yang berbentuk bulat menunjukkan bahwa variable tidak bisa dihitung secara langsung dan harus melalui indicator. Untuk variable budaya organisasi (X1) memiliki 4 indikator, Kerjasama Tim (X2) memiliki 4 indikator dan Kompensasi (X3) memiliki 4 indikator. Panah yang menghubungkan antara variable independent dengan variable dependen menunjukkan adanya pengaruh baik secara parsial maupun simultan.

2.4 Hipotesis Penelitian

H1 : Bahwa variabel Budaya Organisasi, Kerjasama Tim Dan Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Taman Steel Sidoarjo

H2 : Bahwa variabel Budaya Organisasi, Kerjasama Tim Dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Taman Steel Sidoarjo

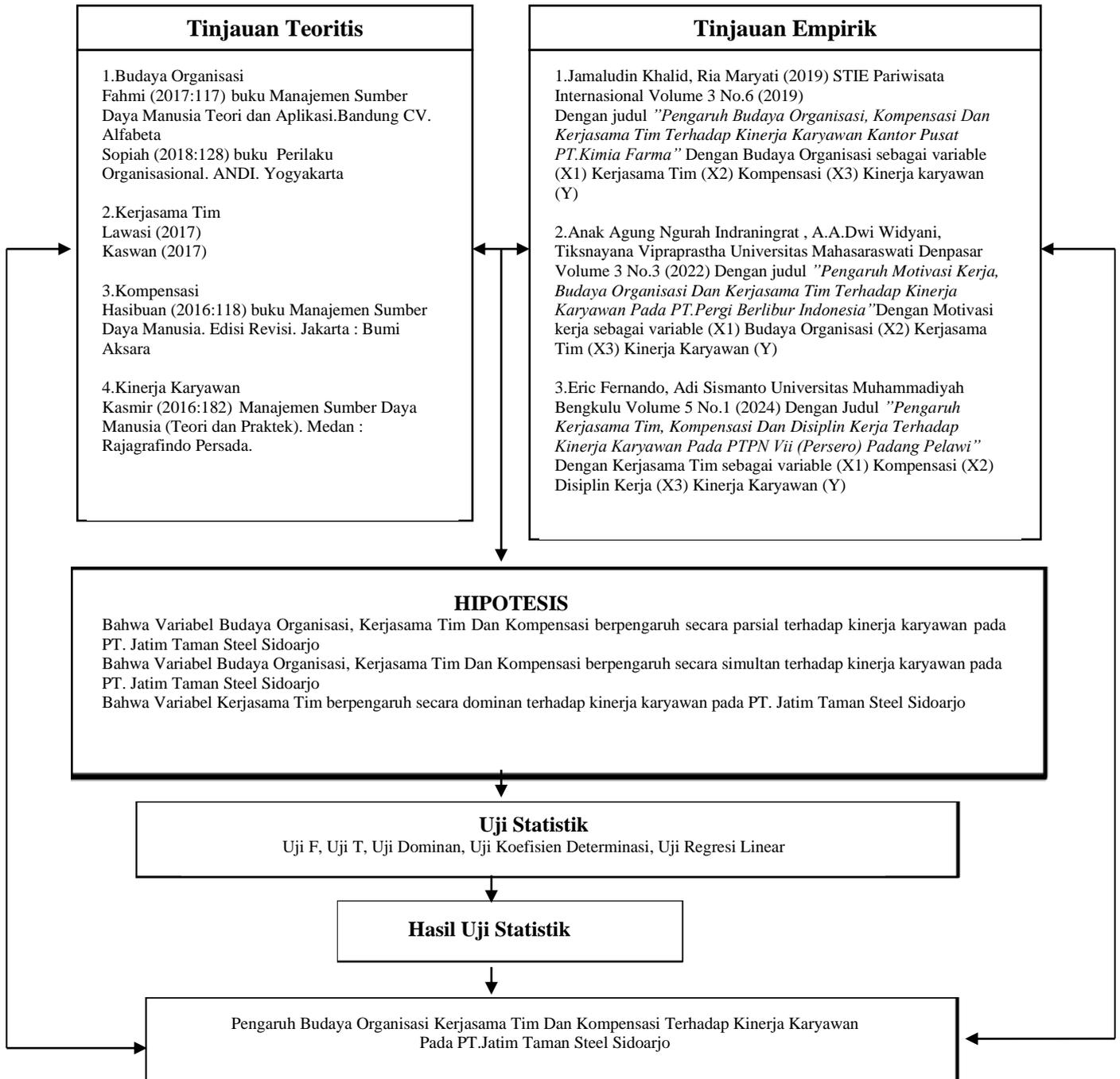
H3 : Bahwa variable Kerjasama Tim berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Taman Steel Sidoarjo

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berpikir

kerangka proses berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Proses Berpikir

Penjelasan Gambar :

Berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka proses berpikir yang ditunjukkan pada gambar 3.1 yang menunjukkan bahwa penelitian ini membutuhkan teori budaya organisasi, Kerjasama tim dan kompensasi. Teori teori ini perlu dipelajari karena banyak membantu proses analisis.

Dalam proses analisis terlihat proses berfikir yang terkait teori dapat diungkapkan dengan teori universal yang diperlukan untuk semua kasus spesifik dan khusus, oleh karena itu proses berfikir yang terkandung dalam studi teoritis mengandung proses berfikir deduktif artinya seorang peneliti akan menganalisis dan menjawab permasalahan serta mengambil kesimpulan berdasarkan atau bertitik tolak dari hal – hal yang bersifat umum ke arah hal hal yang bersifat khusus. Dalam penelitian ini diperlukan hasil penelitian terdahulu, artikel, jurnal, dan skripsi yang relevan. Seorang peneliti tidak berfikir deduktif saja tetapi merupakan interaksi bolak balik (\leftrightarrow) dari proses berfikir deduktif (studi teoritik) dan proses berfikir induktif (studi empirik). Pada saat melakukan proses seperti ini ditemukan variabel baik dalam studi teoritis maupun studi empiris dengan hubungan kualitasnya (\leftrightarrow), dan atas dasar tersebut disusunlah hipotesis. Kerangka proses berpikir ini memperlihatkan dukungan studi teoritik yang didapat dari berbagai sumber dan studi empirik dari penelitian terdahulu yang menghasilkan rumusan hipotesis sebagai jawaban sementara yang harus diuji kebenarannya. Tanda panah (\leftrightarrow) yang menghubungkan skripsi ke studi teoritik

dan studi empirik dapat diartikan bahwa skripsi ini diharapkan memberikan kontribusi berupa sanggahan atau dukungan (memperkuat) penelitian sebelumnya.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional Variabel

“Menurut Sugiyono (2016) Definisi operasional adalah identifikasi terhadap konstruk dan sifat yang diteliti sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.” Definisi operasional menjelaskan metode khusus yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga sangat berguna dalam penelitian karena definisi operasional akan mengacu pada indikator dan aspek-aspek variabel atau konstruk dan alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian.

3.2.2 Variabel Independen

“Menurut Sugiyono (2019) Variabel Independen (X) Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variable dependen atau variable terikat.” Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

Budaya organisasi (X1)

Sopiah (2018:128) “Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi”.

Kerjasama tim (X2)

Menurut Kaswan (2017) tim adalah sekumpulan individu yang tergantung satu sama lain dalam tugas, yang memiliki tanggung jawab bersama untuk hasil, yang menganggap dirinya dan dipandang orang lain sebagai entitas sosial yang padu yang dimasukkan dalam sistem sosial yang lebih besar (misalnya unit bisnis

atau korporasi) dan yang mengelola hubungan mereka melebihi batas- batas organisasi.

Kompensasi (X3)

Menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

3.2.3 Variabel Dependen

“Menurut Sugiyono (2019) Dependent Variable sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variable dependen dapat diartikan variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.”

Variable dependen dalam penelitian ini adalah :

Kinerja karyawan (Y)

Menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan “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 di 33anjang33an tersebut”.

3.2.4 Pengukuran Variabel

“Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai pedoman untuk menentukan panjang interval suatu alat ukur, sehingga pada saat alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran maka menghasilkan data kuantitatif. Metode penelitian pada saat

penulisan skripsi ini adalah kuantitatif, karena penilaian ini disajikan menggunakan data. Penelitian kuantitatif adalah penelitian menggunakan data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. (Sugiyono, 2016)”

Tabel 3.1 Skala Likert

No.	Skala Likert	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Pengukuran dilakukan dengan membuat pertanyaan-pertanyaan yang dilengkapi lima alternatif tingkatan jawaban, baik untuk variabel bebas maupun variabel terikat. Subjek diminta untuk memberi jawaban atau pendapat atas suatu pertanyaan, dimana masing-masing pertanyaan disediakan dalam lima kemungkinan jawaban terdiri dari : angka 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Skala ini disebut dengan Skala Model Likert. Skor responden dijumlahkan dan ketemu total skor dan total skor inilah yang ditafsirkan sebagai responden dalam Skala Model Likert.

3.3 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:92) "Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner (angket).

Dalam penelitian ini, perlu dilakukan teknik pengumpulan data sebagai prosedur standar untuk memperoleh data yang dibutuhkan yaitu berupa angket atau kuisisioner. Instrumen yang baik harus memenuhi kriteria valid untuk menunjang keberhasilan suatu penelitian.

Tabel 3.3 Desain Instrumen Penelitian

Variabel peneliti	Indikator	Instrumen Pernyataan
Budaya Organisasi (X1)	Pelaksanaan norma	Karyawan PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo menjalankan dan mentaati peraturan yang ada di perusahaan.
	Pelaksanaan nilai-nilai	Karyawan PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo mempertahankan peraturan yang sudah melekat di perusahaan
	Struktur Organisasi	Karyawan PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo telah sepakat dengan struktur organisasi yang sudah ditetapkan
	Pelaksanaan kode etik	Karyawan PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo mempunyai pedoman dalam bersikap dan berperilaku untuk menyelesaikan suatu pekerjaan
Kerjasama Tim (X2)	Komunikasi yang efektif	Tim yang berkomunikasi dengan baik cenderung lebih sukses dalam mencapai tujuan mereka
	Dukungan timbal balik	Anggota tim saling mendukung dan memperhatikan kebutuhan satu sama lain.
	Pembagian tugas yang adil	Setiap anggota tim memiliki peran yang jelas dan kontribusi yang dihargai.
	Kepercayaan	Anggota tim mempercayai satu sama lain dan merasa nyaman berbagi ide, pendapat, dan masalah.
Kompensasi (X3)	Upah dan Gaji	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya

	Insentif	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.
	Tunjangan	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.
	Fasilitas	Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar
	Kuantitas	Pekerjaan yang karyawan hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan
	Ketepatan Waktu	Karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
	Efektivitas	Karyawan dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan

3.4 Penentuan Populasi, Besar sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan subjek penelitian. “Menurut Sugiyono (2016) populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo yang berjumlah 933 orang

3.4.2 Sampel

“Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian dari populasi dan biasa mewakili keseluruhan populasi”. Adapun penelitian jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang akan berhubungan dengan

penentuan jumlah sampel, dengan menggunakan pendekatan rumus slovin. Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020, 12-13) rumus slovin dapat

$$dn = \frac{N}{1 + N(e)^2} \text{ di berikut:}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Total populasi

e = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel

Diketahui jumlah karyawan PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo berjumlah 933 . Dalam penulisan penelitian ini peneliti menggunakan tingkat kepercayaan 90% dan kesalahan maksimum 10%. Maka perhitungan pengambilan sampel menggunakan rumus slovin adalah: $1+933(10\%)^2= 1+90= 90$

Dengan demikian peneliti yakin dengan tingkat kepercayaan 90% bahwa sampel 90,05%. Dari jumlah sampel yang telah dihitung menggunakan rumus slovin dan dikenakan menjadi, yaitu 95 karyawan. Peneliti membagikan kepada 95 karyawan PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo

3.4.2.1 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan cara Teknik Sampling purposive. Riyanto & Hatmawan (2020 :17) purposive sampling adalah pemilihan sampel yang didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya.

3.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

a.Lokasi Penelitian

Objek Penelitian ini PT Jatim Taman Steel Sidoarjo. terletak sekitar 12 km dari kota Surabaya dengan luas sekitar 500 Ha. PT Jatim Taman Steel Sidoarjo, terletak di kabupaten Sidoarjo, tepatnya di jalan raya. Taman. Sepanjang, Taman, Sidoarjo, Jawa Timur 61257. Adapun yang menjadi pertimbangan pemilihan lokasi pabrik:

1. Dekat dengan jalan raya taman yang memudahkan pengangkutan bahan baku dan produk menggunakan jalur darat.
2. Dekat dengan daerah pemasaran (kota besar).
3. Tanah yang tersedia untuk pabrik cukup luas.
4. Sumber bahan baku cukup memadai.

Lokasi ini menempatkannya secara strategis di pusat industri, menyediakan akses mudah ke jaringan transportasi dan layanan logistik yang penting untuk produksi dan distribusi baja.

b.waktu penelitian

Penyusunan skripsi dilakukan pada bulan April 2024. Waktu penelitian ini dilakukan selama 3 bulan mulai dari :

- penyusunan proposal bab 1 sampai 3 pada bulan april 2024
- survey dan pengumpulan data pada bulan mei 2024 hingga data yang dibutuhkan terpenuhi
- proses pengolahan data dan simpulan pada bulan juni 2024.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang sangat menunjang terselenggaranya penelitian dengan digunakan cara-cara pengumpulan data adalah :

1. Library Research (Studi Kepustakaan)

Pengumpulan data skripsi dengan cara membaca jurnal jurnal yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti.

2. Field Research (Studi Lapangan)

Pengumpulan data skripsi dengan mengadakan penelitian secara langsung dilapangan atau objek penelitian. Adapun teknik yang digunakan pengumpulan data antara lain :

a. Observasi

Pada tahap ini peneliti melakukan penjelajahan umum dan menyeluruh, melakukan deskripsi terhadap semua yang dilihat, didengar, dan dirasakan. Semua data direkam. sehingga hasil observasi disimpulkan dalam keadaan yang belum tertera.

b. Wawancara

Dalam sebuah penelitian tertentu untuk mendapatkan hasil yang maksimal dibutuhkan pendapat dan pemikiran dari narasumber yang berhubungan dengan penelitian. Menurut Moleong (2010) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interview) yang memeberikan jawaban atas pertanyaan itu. Jadi kesimpulan dari wawancara menurut penulis merupakan hasil dialog tanya jawab antara penulis dan narasumber yang berkaitan dengan permasalahan yang penulis teliti.

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi penelitian lapangan, observasi dan kuesioner. Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian maka dilakukan dengan cara wawancara yang dibantu dengan instrument penelitian kuesioner yang diberikan kepada responden, pengamatan langsung, serta studi kepustakaan. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert dan kuesioner tertutup yaitu responden dapat memilih jawaban yang telah disediakan.

3.6.1 Jenis Data

Teknik pengumpulan data disini menjelaskan tentang bagaimana data dikumpulkan sebelum diolah dan dianalisis. Dalam pengumpulan data yang melalui field research ini berasal dari data primer dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Data Primer

“Data primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Berdasarkan pendapat yang ada Sugiyono (2016)”. Sumber data primer adalah sumber data yang dikumpulkan dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini diperoleh dari observasi langsung dan data hasil pengisian kuesioner.

3.7 Pengujian Data

3.7.1 Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas ini menggunakan rumus korelasi Product moment dari pearson, yaitu

Keterangan :

Rumus uji validitas :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

R = Koefisien korelasi pearson product moment

X1,X2,X3 = Lingkungan Kerja. Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

N = Ukuran sampel atau banyak data di dalam sampel Uji Reliabilitas

3.7.2 Uji reliabilitas

“Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui efektivitas suatu instrumen (alat ukur) dalam mengukur gejala yang sama walaupun pada waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2016)” reliabilitas merupakan suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Berdasarkan definisi tersebut, maka realibilitas dapat di artikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Suatu instrumen dikatakan reliable apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang tidak berubah. Dalam hal ini relatif sama berarti adanya toleransi perbedaan- perbedaan kecil diantara hasil

beberapa kali pengukuran. Pengujian ini dilakukan terhadap pertanyaan yang termasuk dalam kategori valid. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan alpha chronbach.

Rumus Uji Relabilitas :

$$a = a = \frac{[\sum s^2 j]}{K - 1}$$

Keterangan :

K = banyaknya belahan tes S2

j = variable belahan j

Sx2 = varian skor tes

3.7.3 Statistik Deskriptif

“Statistik deskriptif menggambarkan prosedur penelitian dalam menyusun dan menyajikan data yang dikumpulkan dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mendeskripsikan sekumpulan data hasil observasi sehingga mudah dipahami, dibaca, dan digunakan sebagai informasi (Bahri, 2018).”

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis data, maka data akan diuji sesuai dengan asumsi klasik, tujuan dari pengujian ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa hasil regresi akan valid jika digunakan untuk memprediksi masalah. Ada empat pengujian asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokolerasi.

1. Uji Normalitas

Menurut (Bahri, 2018) Uji normalitas data adalah uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebaran dibawah kurva normal atau tidak.” Metode grafik dan metode uji OneSample-Kolmogrov-Smirnov merupakan pendekatan yang digunakan untuk menguji normalitas data. Metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-Plot of regression standardized residual sebagai dasar pengambilan keputusan, jika titik- titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal. Selain itu dengan uji One-Sample-Kolmogrov-Smirnov sebagai dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikannya lebih dari 0,05 ($\text{Sig} \geq 0,05$) maka nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

“Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya (Bahri, 2018)”.

“Menurut (Bahri 2018) untuk mendeteksi apakah suatu model mengalami gejala multikolinearitas adalah dengan cara melihat nilai tolerance dan nilai VIF. Jika apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 ($> 0,10$) maka dapat diartikan tidak terdapat multikolinearitas sedangkan jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 ($< 0,10$) maka dapat diartikan bahwa telah terjadi multikolinearitas pada variabel independen. Berdasarkan nilai VIF, jika nilai multikolinearitas, sedangkan jika

nilai VIF lebih besar dari 10,00 ($> 10,00$) maka dapat diartikan terjadi multikolinearitas pada variabel independen”

3. Uji Heterokedastisitas

“Heterokedastisitas merupakan varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas (Bahri, 2018).” “Untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dengan meode grafik atau scatter plot. Jika tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas (Bahri, 2018)”

3.8 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.8.1 Teknik analisis

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menguraikannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusunnya menjadi pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

3.8.1.1 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang dapat diterapkan adalah analisis regresi berganda. Dilihat dari jenis penelitian ini yang adalah penelitian kuantitatif, metode analisis data dengan menerapkan analisis ini dapat dilihat pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan analisis regresi berganda maka dapat diketahui seberapa besar Inflasi, dan Pertumbuhan Ekonomi,

merupakan variabel bebas berpengaruh terhadap penerimaan PPN sebagai variabel terikat. “Menurut Gujarati (2011) analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan (strength) atau tingkatan (degree) hubungan linear (linear association) antara dua variabel.” Untuk mengukur kekuatan hubungan linear ini digunakan koefisien korelasi.

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 \dots + e$$

Keterangan :

Y	: Kinerja Karyawan
X1	: Budaya Organisasi
X2	: Kerjasama Tim
X3	: Kompensasi
a	: Konstanta
b1, b2, b3	: Koefisien regresi
e	: Variabel Pengganggu

3.8.2 Uji Hipotesis

3.8.2.1 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam konteks analisis regresi untuk menilai kualitas dari model yang dikembangkan akan mengarah pada analisis simultan melalui Uji F. Hasil uji F ini digunakan sebagai acuan untuk menyimpulkan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Langkah-langkah yang dilakukan pada uji F ini adalah sebagai berikut :

a. Memformulasikan hipotesis

Formulasi hipotesis yang akan dibuktikan adalah :

$$1) \quad H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_4 = 0$$

Artinya semua variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel dependen.

$$2) \quad H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 = \beta_4 \neq 0$$

Artinya variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima variabel independen sama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Begitupun sebaliknya.

3.8.2.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Salah satu prosedur pendugaan model untuk regresi linier berganda adalah dengan prosedur Least Square (kuadrat terkecil). Konsep dari metode least square adalah menduga koefisien regresi (β) dengan meminimumkan kesalahan (error). Sehingga dugaan bagi β (atau dinotasikan dengan b) dapat menjadi sesuai. Untuk menentukan ketepatan prediksi dari masing-masing variabel yang dibentuk dalam model akan digunakan Uji t . Hasil Uji t ini digunakan untuk menyimpulkan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel terikat.

Jika nilai F hitung $> F$ table dan nilai sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Begitupun sebaliknya.

3.8.2.3 Uji Dominan (Koefisien Beta)

“Menurut Ghozali (2011), uji dominan merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linear, maka digunakan uji Standardized Coefficient dengan melihat nilai koefisien beta yang paling besar.” Semakin besar nilai beta maka semakin besar pengaruhnya terhadap variabel dependen.

3.9 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Bahri, 2018) koefisien determinasi (R²) mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.” Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai R- Square. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai R² yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai R² yang mendekati 1 menunjukkan variabel-variabel independen hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dengan model semakin tepat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo

PT Jatim Taman Steel Mfg didirikan oleh keluarga Sidharta pada tahun 1970 dengan produksi pada saat itu adalah 2.000 ton per bulan dan kapasitas 25.000 ton per tahun. Kemudian manajemen memutuskan untuk merubah badan usaha menjadi perseroan terbatas" pada tahun 1971 dengan akte nomor 30 pada tanggal 12 juni 1971, yang dibuat oleh rachmat santoso, SH,notaris jakarta.

Pada awal didirikan, perusahaan ini memakai nama PT Djatim Utama Steel Manufacturing yang kemudian diubah dengan nama PT Jatim Taman Steel Manufacturing sesuai dengan akte nomor 302 tertanggal 24 juni 1975, dibuat oleh Ridwan Susilo, notaris di Jakarta. Anggaran dasar perseroan kemudian di ubah lagi dengan akte No. 39 tanggal 7 Desember 1990 yang dibuat oleh Susanto Tjiptowidjojo SH, notaris di Surabaya. Akte pendirian dan perubahannya tersebut telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Reapublik Indonesia nomor 4 Tambahan terakhir ialah dengan akter No. 9 tanggal 16 Oktober 1999 yang dibuat oleh Sochib Arifin SH, notaris di Bangil.

Sesuai dengan anggaran dasar yang terakhir, maksud dan tujuan perseroan adalah berusaha dalam bidang industry logam, importir dan kontaktor sarana dan prasarana. Pada saat ini perseroan didukung oleh 933 tenaga kerja yang terlibat dalam suatu Departemen, tenaga kerja tersebut terdiri dari 495 tenaga kerja tetap harian dan 438 tenaga kerja tetap bulanan. Tenaga kerja tersebut merupakan

tenaga kerja yang terampil pada bidang masing- masing karena sifat dari pekerjaan mereka lakukan. Manajemen Perseroan pada saat ini berniat untuk terus memajukan kemampuan dari pekerja dengan pelatihan dan proses pembelajaran yang lain untuk meningkatkan kemampuan mereka. Kapasitas produksi terpasang pada saat ini adalah 10.000 per bulan dan 120.000 per tahun.

4.1.2 Visi dan Misi PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo

Visi :

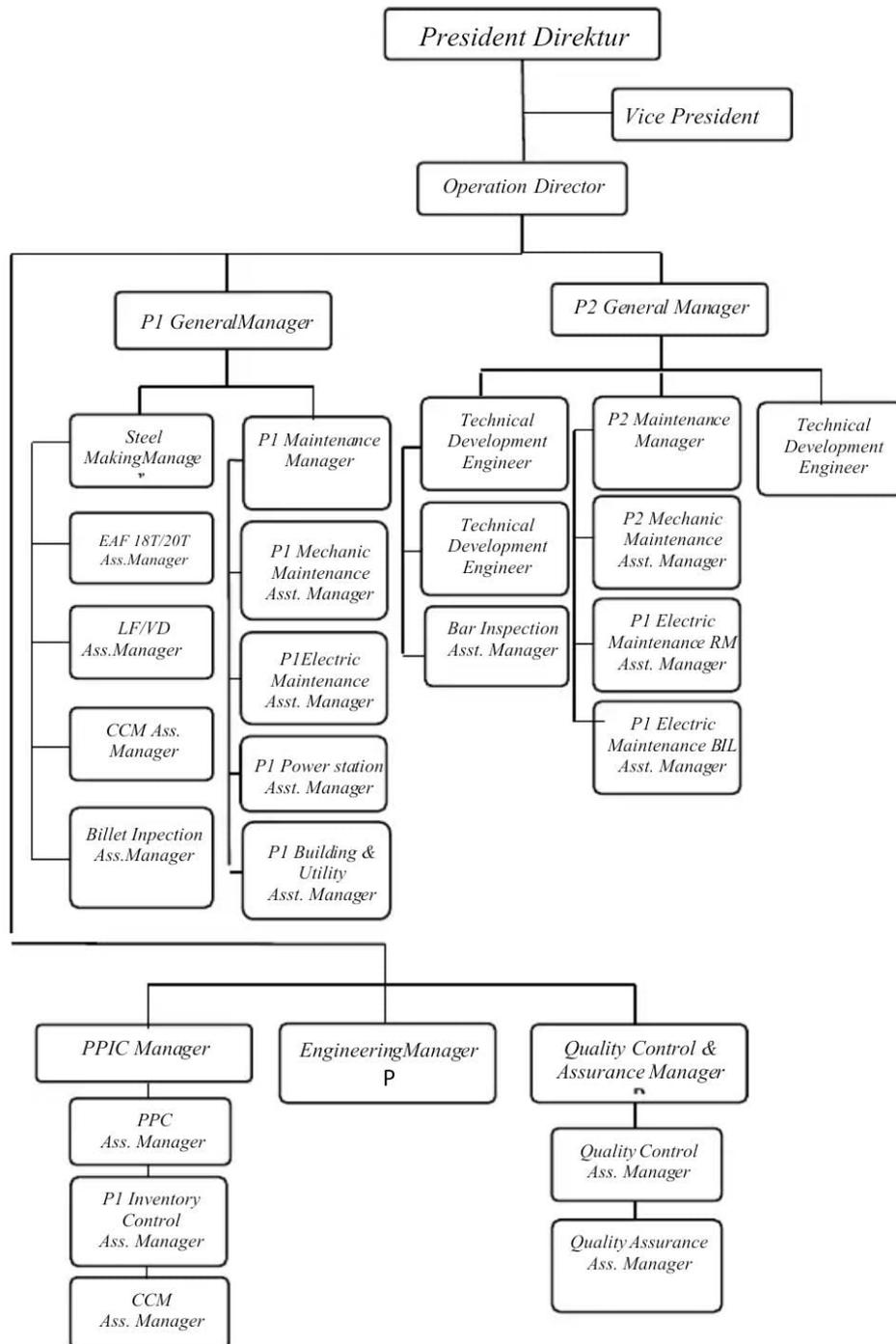
Menjadi Produsen Special Steel terkemuka dengan kualitas yang terbaik di bidangnya, dengan insan yang berkomitmen tinggi dan mampu diandalkan, serta peduli terhadap lingkungan.

Misi :

Memproduksi Billet, Flat Bar dan Round Bar Special Steel untuk industri & industri komponen otomotif dengan kualitas prima dan harga kompetitif serta ramah lingkungan.

4.1.3 Struktur Organisasi PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo

Gambar 4.1 Strukur Organisasi PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo



Sumber : PT. Jatim Taman Steel Sidoarjo

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

Berikut ini hasil dari pengumpulan data yang telah dilakukan oleh peneliti. Variabel Budaya Organisasi Kerjasama Tim dan Kompensasi ini digunakan sebagai variabel independen. Variabel independen adalah variabel bebas yang diduga dapat mempengaruhi variabel dependen.

Sedangkan variabel dependen adalah variabel terikat yang dapat dipengaruhi, variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo yang beralamat di Jalan Raya Taman, Sepanjang, Taman, Sidoarjo, Jawa Timur 61257.

Sumber data yang diperlukan untuk mendukung penelitian ini merupakan data primer. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling adalah pemilihan sampel yang didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Teknik yang digunakan dalam menghitung jumlah sampel adalah menggunakan teknik pendekatan rumus slovin. Dari jumlah sampel yang telah dihitung menggunakan rumus slovin, yaitu 280 karyawan.

4.2.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan cara menyebar kuisioner kepada 95 karyawan PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo. Maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti yaitu meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir. Hasil penelitian dari

identifikasi karakteristik responden dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			Cumulative Percent
		Jumlah Orang	Percent	Valid Percent	
Valid	Laki-Laki	140	50.0	50.0	50.0
	Perempuan	140	50.0	50.0	100.0
	Total	280	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 26, Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 140 responden atau 50% dari 100%, sedangkan sisanya 140 atau 50% adalah responden dengan jenis kelamin perempuan.

2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

		Usia			Cumulative Percent
		Jumlah Orang	Percent	Valid Percent	
Valid	>36	40	14.3	14.3	14.3
	20-25	95	33.9	33.9	48.2
	26-30	77	27.5	27.5	75.7
	31-35	68	24.3	24.3	100.0
	Total	280	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 26, Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang usia 20 sampai 25 tahun sebanyak 95 responden atau 33,9%, responden yang usia 26 sampai 30 tahun sebanyak 77 responden atau 27,5%, responden yang usia 31 sampai 35 tahun sebanyak 68 responden atau 24,3% dan responden yang usia lebih dari 36 tahun sebanyak 40 responden atau 14,3%.

3. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

		Jumlah Orang	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	65	23.2	23.2	23.2
	Lainya	13	4.6	4.6	27.9
	S1	101	36.1	36.1	63.9
	S2	8	2.9	2.9	66.8
	SMA/Sederajat	93	33.2	33.2	100.0
	Total	280	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 26, Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 93 responden atau 33,3%, responden dengan tingkat pendidikan terakhir Diploma sebanyak 65 responden atau 23,2%, responden dengan tingkat pendidikan terakhir Strata I (S1) sebanyak 101 responden atau 36,1%, responden dengan tingkat pendidikan terakhir Strata II (S2) sebanyak 8 responden atau 2,9% dan lainnya sebanyak 13 responden atau 4,6%.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
X1.1	280	1	5	4.30	.619	
X1.2	280	1	5	4.31	.635	
X1.3	280	1	5	4.30	.570	
X1.4	280	1	5	4.29	.622	
X1	280	4	20	17.21	1.971	
Valid N (listwise)	280					

Sumber : SPSS 26, Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai mean dari 280 jawaban responden terhadap variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 17,21. Jadi skor

mean dari 4 item pernyataan tentang Budaya Organisasi yaitu sebesar $17,21/4 = 4,3025$ yang dimana hasil angka tersebut tergolong dalam kategori Setuju (S). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian responden sudah paham tentang pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, struktur organisasi dan pelaksanaan kode etik yang diterapkan oleh perusahaan.

2. Deskripsi Variabel Kerjasama Tim (X2)

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kerjasama Tim

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	280	1	5	4.29	.554
X2.2	280	1	5	4.25	.628
X2.3	280	1	5	4.25	.639
X2.4	280	1	5	4.30	.665
X2	280	4	20	17.09	1.975
Valid N (listwise)	280				

Sumber : SPSS 26, Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai mean dari 280 jawaban responden terhadap variabel Kerjasama Tim (X2) sebesar 17,09. Jadi skor mean dari 4 item pernyataan tentang Kerjasama Tim yaitu sebesar $17,09/4 = 4,2725$ yang dimana hasil angka tersebut tergolong dalam kategori Setuju (S). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian responden sudah paham tentang komunikasi yang efektif, dukungan timbal balik, pembagian tugas yang adil dan kepercayaan dalam kerjasama tim yang baik.

3. Deskripsi Variabel Kompensasi (X3)

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kompensasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	280	1	5	4.15	.690
X3.2	280	1	5	4.11	.732
X3.3	280	1	5	4.17	.639
X3.4	280	1	5	4.33	.628
X3	280	4	20	16.76	2.200
Valid N (listwise)	280				

Sumber : SPSS 26, Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai mean dari 280 jawaban responden terhadap variabel Kompensasi (X3) sebesar 16,76. Jadi skor mean dari 4 item pernyataan tentang Kompensasi yaitu sebesar $16,76/4 = 4,19$ yang dimana hasil angka tersebut tergolong dalam kategori Setuju (S). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian responden sudah paham tentang upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas yang diterima oleh karyawan sesuai dengan tugas, prestasi dan jabatan.

4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	280	1	5	4.31	.582
Y.2	280	1	5	4.31	.563
Y.3	280	1	5	4.31	.606
Y.4	280	1	5	4.36	.577
Y	280	4	20	17.31	1.934
Valid N (listwise)	280				

Sumber : SPSS 26, Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai mean dari 280 jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 17,31. Jadi skor mean

dari 4 item pernyataan tentang Kinerja Karyawan yaitu sebesar $17,31/4 = 4,3275$ yang dimana hasil angka tersebut tergolong dalam kategori Setuju (S). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian responden sudah paham tentang kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas merupakan kewajiban seorang karyawan kepada perusahaan.

4.3 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Suatu data dapat dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel, dan data tersebut akan dikatakan tidak valid jika nilai r hitung $<$ r tabel.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,775	0,117	Valid
	X1.2	0,828	0,117	Valid
	X1.3	0,812	0,117	Valid
	X1.4	0,810	0,117	Valid
Kerjasama Tim (X2)	X2.1	0,738	0,117	Valid
	X2.2	0,824	0,117	Valid
	X2.3	0,812	0,117	Valid
	X2.4	0,797	0,117	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,825	0,117	Valid
	X3.2	0,842	0,117	Valid
	X3.3	0,805	0,117	Valid
	X3.4	0,755	0,117	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,844	0,117	Valid
	Y.2	0,830	0,117	Valid
	Y.3	0,835	0,117	Valid
	Y.4	0,815	0,117	Valid

Sumber : SPSS 26, Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan atau indikator variabel Budaya Organisasi (X1), Kerjasama Tim (X2), Kompensasi

(X3) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan semua item pernyataan atau indikator variabel Budaya Organisasi (X1), Kerjasama Tim (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid (Napitupulu et al., 2021: 22)

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah uji yang digunakan untuk mengukur seberapa konstruk atau riabelnya indikator dari variabel di dalam kuisisioner yang digunakan. Suatu kuisisioner dikatakan reliable jika jawabannya konsisten dari waktu ke waktu.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,819	0,70	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0,803	0,70	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,824	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,851	0,70	Reliabel

Sumber : SPSS 26, Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha $>$ 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah reliabel (Napitupulu et al., 2021: 23).

4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas ialah uji yang digunakan dalam suatu penelitian untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti normal dalam hal distribusi data. Dalam penelitian kali ini pengujian menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui normalitas suatu data. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal, residual distribusi akan dikatakan normal jika

nilai signifikannya menunjukkan angka $> 0,05$. Data dari hasil pengujian ini dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel Hasil 4.10 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		280
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.11234633
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.115
	Negative	-.151
Test Statistic		.151
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : SPSS 26, Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan *Central Limit Theorem*, jika $N > 30$ maka sudah dapat diasumsikan data memenuhi asumsi berdistribusi normalitas (Savitri et al., 2021: 107) (Marhawati et al., 2022: 142) (Ruth Pranadipta & Natsir, 2023: 282) (Wahyuningsih et al., 2024: 40) (Febriyanto et al., 2023: 180). Jumlah data dalam penelitian sebanyak $280 > 30$, sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

4.3.4 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kolerasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat kolerasi diantara variabel bebas. Uji ini dilakukan peneliti dengan cara mengolah data yang telah dikumpulkan menggunakan aplikasi spss 26. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolineritas dapat dilihat dari nilai toleransi atau nilai VIF nya. Dikatakan multikolineritas jika nilai toleransi kurang dari 0,10 atau VIF lebih dari

atau sama dengan 10. Berikut merupakan hasil dari uji multikolinearitas yang telah dilakukan oleh peneliti.

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.459	2.180
	X2	.439	2.278
	X3	.645	1.550

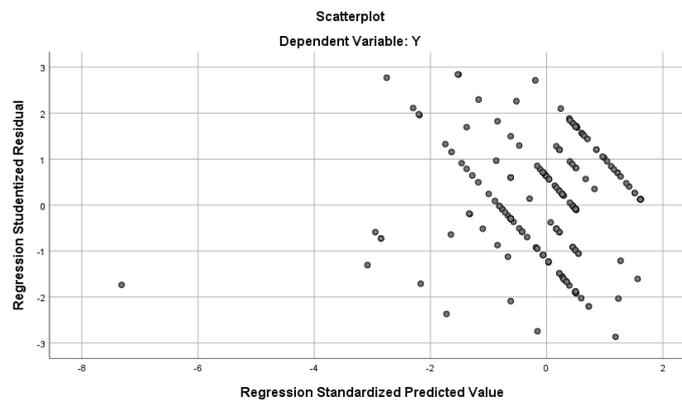
a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS 26, Data Diolah Penulis, 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10,00, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinearitas atau lolos uji multikolinearitas (Sihabudin et al., 2021: 141).

4.3.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan dalam variasi residual dari satu pengamat kepengamat lain. Adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dari pola yang dibentuk oleh titik scatter plot. Jika pola yang dihasilkan menyebar diatas dan dibawah angka 0 di sumbu Y maka dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas, Hasil uji ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : SPSS 26, Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan tampilan Grafik Scatterplott dapat dilihat bahwa titik-titiknya dikategorikan tersebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokodestisitas (Sihabudin et al., 2021: 138).

4.3.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan untuk mengukur besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan variabel dependen atas dasar nilai variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil analisis yang dilakukan dengan SPSS 26 :

Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	2.201	.654		3.366	.001
	X1	.360	.050	.367	7.181	.000
	X2	.446	.051	.455	8.708	.000
	X3	.077	.038	.088	2.041	.042

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS 26, Data Diolah Penulis, 2024

$$Y = 2,201 + 0,360 X1 + 0,446 X2 + 0,077 X3 + e$$

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut (Sugiyanto et al., 2022: 33-34):

1. Nilai konstanta sebesar 2,201, artinya tanpa adanya variabel Budaya Organisasi (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Kompensasi (X3), maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 2,201.
2. Nilai koefisien beta variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,360, jika nilai variabel lain konstan dan variabel X1 mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,360.
3. Nilai koefisien beta variabel Kerjasama Tim (X2) sebesar 0,446, jika nilai variabel lain konstan dan variabel X2 mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,446.
4. Nilai koefisien beta variabel Kompensasi (X3) sebesar 0,077, jika nilai variabel lain konstan dan variabel X3 mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,077.

4.3.7 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab sementara mengenai rumusan masalah yang belum dibuktikan kebenarannya. Pengujian hipotesis terdiri dari uji koefisien secara parsial (uji t), uji koefisien regresi secara simultan (uji F) uji dominan dan uji koefisien determinasi (R²).

4.3.7.1 Hasil Uji t

Uji koefisien regresi secara parsial untuk menguji signifikansi nilai koefisien regresi semua variabel independen dalam persamaan regresi, dengan melihat dari nilai t dan nilai signifikansi. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan (Nuryadi et al., 2017: 76):

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Prob. < \alpha$, maka H_a diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Prob. > \alpha$, maka H_0 diterima

Menurut Suyono (2015: 72), rumus menghitung t tabel dengan derajat bebas $n - k$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah total semua variabel. Nilai t hitung selalu dibaca mutlak (nilainya selalu positif), jika didapat nilai t hitung negatif maka nilai mutlaknya diperoleh dengan menghilangkan tanda negatif, setelah itu dibandingkan dengan nilai t table.

Tabel 4.13 Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	2.201	.654		3.366	.001
	X1	.360	.050	.367	7.181	.000
	X2	.446	.051	.455	8.708	.000
	X3	.077	.038	.088	2.041	.042

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS 26, Data Diolah Penulis, 2024

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

- a. Nilai t hitung variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar $7,181 >$ nilai t tabel yaitu $1,969$ atau nilai Prob. sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_{1a} diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jatim Taman Steel Sidoarjo.
- b. Nilai t hitung variabel Kerjasama Tim (X_2) sebesar $8,708$ nilai t tabel yaitu $1,969$ atau nilai Prob. sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_{1b} diterima, artinya Kerjasama Tim berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jatim Taman Steel Sidoarjo.
- c. Nilai t hitung variabel Kompensasi (X_3) sebesar $2,041 >$ nilai t tabel yaitu $1,969$ atau nilai Prob. sebesar $0,042 < 0,05$, maka H_{1c} diterima, artinya Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jatim Taman Steel Sidoarjo.

4.3.7.2 Hasil Uji F

Uji koefisien regresi secara simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi (X_1) Kerjasama Tim (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel independen dapat dikatakan memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansinya $<$ dari $0,05$. Berikut ini hasil uji f dari penelitian ini:

Kriteria pengambilan keputusan (Suyono, 2015: 50) (Nuryadi et al., 2017: 76):

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau Prob. $<$ α , maka H_a diterima
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau Prob. $>$ α , maka H_0 diterima

Menurut Suyono (2015: 50), rumus mencari F tabel dengan derajat bebas pembilang adalah $k-1$, dan derajat bebas penyebut adalah $n-k$. Dimana k adalah total semua variabel dan n adalah jumlah sampel.

Tabel 4.14 Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	698.375	3	232.792	186.120	.000 ^b
	Residual	345.211	276	1.251		
	Total	1043.586	279			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : SPSS 26, Data Diolah Penulis, 2024

Nilai F hitung sebesar $186,120 > F$ tabel $2,637$ dan nilai Prob. $0.000 < 0,05$, maka H_2 diterima, artinya Budaya Organisasi, Kerjasama Tim dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jatim Taman Steel Sidoarjo.

4.3.7.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Determinasi atau ketepatan perkiraan model (goodness of fit) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dari nol sampai satu. Nilai R^2 yang kecil menentukan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan 52 variasi variabel dependen amat terbatas. Berikut ini hasil perhitungan R^2 dan koefisien determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.666	1.118

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : SPSS 26, Data Diolah Penulis, 2024

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,666 atau 66,6%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Budaya Organisasi (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Kompensasi (X3), mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 66,6%, sedangkan sisanya yaitu 33,4% ($100 - \text{nilai adjusted R Square}$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini (Sihabudin et al., 2021: 65) (Sugiyanto et al., 2022: 33-34).

4.3.7.4 Hasil Uji Dominan

Menurut (Ghozali 2017) uji dominan dilakukan untuk mengetahui variable independent yang berpengaruh dominan terhadap variable dependen. Kriteria uji dominan yaitu jika nilai koefisien regresi variable memiliki nilai terbesar, maka variable tersebut memiliki pengaruh dominan. Semakin besar nilai beta, maka semakin besar pengaruhnya terhadap variable dependen. Cara untuk menentukan variable independent yang berpengaruh dominan terhadap variable dependen adalah dengan melihat nilai *standardized coefficients* beta yang paling tinggi.

Tabel 4.16 Hasil Uji Dominan

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	2.201	.654		3.366	.001
	X1	.360	.050	.367	7.181	.000
	X2	.446	.051	.455	8.708	.000
	X3	.077	.038	.088	2.041	.042

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS 26, Data Diolah Penulis, 2024

Nilai Standardized Coefficients variabel Kerjasama Tim (X2) sebesar 0,455 lebih besar dibandingkan nilai Standardized Coefficients variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X3) yaitu sebesar 0,367 dan 0,088, maka H3 diterima, artinya Kerjasama Tim berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jatim Taman Steel Sidoarjo.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan secara statistik dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

a.H1 : Diterima

- a. Nilai t hitung variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 7,181 > nilai t tabel yaitu 1,969 atau nilai Prob. sebesar 0,000 < 0,05, maka H1a diterima, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jatim Taman Steel Sidoarjo.
- b. Nilai t hitung variabel Kerjasama Tim (X2) sebesar 8,708 nilai t tabel yaitu 1,969 atau nilai Prob. sebesar 0,000 < 0,05, maka H1b diterima, dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jatim Taman Steel Sidoarjo.

c. Nilai t hitung variabel Kompensasi (X3) sebesar $2,041 >$ nilai t tabel yaitu $1,969$ atau nilai Prob. sebesar $0,042 < 0,05$, maka H1c diterima, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jatim Taman Steel Sidoarjo. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima.

b. H2 : Diterima

Berdasarkan hasil uji F pada tabel dapat diketahui bahwa variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Kerjasama Tim dan Kompensasi memiliki Nilai F hitung sebesar $186,120 >$ F tabel $2,637$ dan nilai Prob. $0.000 < 0,05$, maka H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) diterima

c.H3 : Diterima

Berdasarkan hasil standardized coefficients beta variabel Kerjasama Tim (X2) sebesar $0,455$ lebih besar dibandingkan nilai Standardized Coefficients variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X3) yaitu sebesar $0,367$ dan $0,088$, maka H3 diterima, dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jatim Taman Steel Sidoarjo. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan teori – teori yang ada dan hasil dari penelitian – penelitian sebelumnya sebagai berikut :

4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Kerjasama Tim dan Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo

Berdasarkan hasil penelitian, Budaya Organisasi, Kerjasama Tim dan Kompensasi secara parsial bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji T:

1. Nilai t hitung variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 7,181 > nilai t tabel yaitu 1,969 atau nilai Prob. sebesar $0,000 < 0,05$
2. Nilai t hitung variabel Kerjasama Tim (X2) sebesar 8,708 nilai t tabel yaitu 1,969 atau nilai Prob. sebesar $0,000 < 0,05$
3. Nilai t hitung variabel Kompensasi (X3) sebesar 2,041 > nilai t tabel yaitu 1,969 atau nilai Prob. sebesar $0,042 < 0,05$

Maka Budaya Organisasi, Kerjasama Tim dan Kompensasi secara parsial bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Jamaludin Khalid, Ria Maryati (2019) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi, Kerjasama Tim dan Kompensasi secara simultan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan praktik yang dianut dalam sebuah perusahaan. Budaya yang positif, seperti inovasi, kolaborasi, dan penghargaan terhadap prestasi, dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, budaya yang negatif dapat mengurangi motivasi dan kinerja.

Kerjasama tim yang efektif memungkinkan distribusi tugas yang efisien, penyelesaian masalah bersama, dan peningkatan kreativitas. Tim yang bekerja dengan baik dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja individu dan keseluruhan organisasi.

Kompensasi mencakup gaji, bonus, insentif, dan manfaat lain yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas karyawan, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Secara parsial, ketiga faktor ini dapat saling mendukung dan memperkuat dampak positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang mendukung kerjasama tim dan memberikan kompensasi yang adil akan meningkatkan pencapaian kinerja yang optimal.

4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Kerjasama Tim dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi Kerjasama Tim dan Kompensasi memiliki Nilai F hitung sebesar $186,120 > F$ tabel $2,637$ dan nilai Prob. $0.000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi Kerjasama Tim dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan,

Dalam konteks PT. Jatim Taman Steel Sidoarjo, Budaya Organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Kerjasama Tim yang baik juga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, karena kolaborasi antar individu dalam tim dapat menghasilkan solusi yang lebih baik. Selain itu,

Kompensasi yang adil dan memadai juga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh Kerjasama Tim secara dominan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo

Berdasarkan hasil standardized coefficients beta variabel Kerjasama Tim (X2) sebesar 0,455 lebih besar dibandingkan nilai Standardized Coefficients variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X3) yaitu sebesar 0,367 dan 0,088,. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim yang berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Eric Fernando, Adi Sismanto (2024) yang menyatakan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan.

Kerjasama tim yang efektif merupakan kunci dalam mencapai tujuan bersama dan meningkatkan produktivitas. Meneliti bagaimana kerjasama tim mempengaruhi kinerja karyawan dapat memberikan wawasan tentang cara meningkatkan kolaborasi di tempat kerja.

Kerjasama tim tidak hanya mendukung efisiensi operasional, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, inovatif, dan menyenangkan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan serta pengujian hipotesis mengenai “Budaya Organisasi Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo” dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara Parsial Budaya Organisasi, Kerjasama Tim dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

1) Nilai t hitung variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 7,181 > nilai t tabel yaitu 1,969 atau nilai Prob. sebesar 0,000 < 0,05

2) Nilai t hitung variabel Kerjasama Tim (X2) sebesar 8,708 nilai t tabel yaitu 1,969 atau nilai Prob. sebesar 0,000 < 0,05

3) Nilai t hitung variabel Kompensasi (X3) sebesar 2,041 > nilai t tabel yaitu 1,969 atau nilai Prob. sebesar 0,042 < 0,05

2. Secara simultan, Budaya Organisasi, Kerjasama Tim dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik pada uji F bahwa Budaya Organisasi Kerjasama Tim dan Kompensasi memiliki Nilai F hitung sebesar 186,120 > F tabel 2,637 dan nilai Prob. 0.000 < 0,05.

3. Berdasarkan hasil standardized coefficients beta variabel Kerjasama Tim (X2) sebesar 0,455 lebih besar dibandingkan nilai Standardized Coefficients variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X3) yaitu sebesar 0,367 dan 0,088,. Dapat disimpulkan bahwa variable Kerjasama Tim yang berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan permasalahan penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jatim Taman Steel Sidoarjo yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT. Jatim Taman Steel Sidoarjo

1) Perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan Budaya Organisasi, Kerjasama Tim, dan Kompensasi sebagai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Manajemen perusahaan harus memastikan bahwa budaya organisasi yang dibangun sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, kerjasama tim ditingkatkan melalui pembinaan hubungan antar karyawan, dan kompensasi yang diberikan sesuai dengan kontribusi dan kinerja karyawan.

3) Perusahaan perlu memastikan bahwa tujuan tim dan individu selaras dengan tujuan perusahaan. Melakukan Identifikasi kebutuhan spesifik karyawan dan bagaimana kerjasama tim dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Fokus pada pelatihan dan pengembangan tim untuk meningkatkan keterampilan kolaboratif. Dengan mengimplementasikan hal tersebut Perusahaan dapat meningkatkan efektivitas Kerjasama Tim dan mengalami peningkatan produktivitas serta kinerja karyawan pada Perusahaan.

4) Penting bagi manajemen PT. Jatim Taman Steel Sidoarjo untuk terus memperhatikan dan mengembangkan budaya organisasi yang sudah ada, serta memperbaiki aspek-aspek yang masih perlu diperbaiki. Selain itu, manajemen

juga perlu memperhatikan aspek Kerjasama Tim dan Kompensasi sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja karyawan secara holistik.

5) PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo dapat mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variable Budaya Organisasi, Kerjasama Tim dan Kompensasi untuk menjadi bahan pertimbangan demi meningkatnya Efektivitas, Produktivitas Serta Kinerja Karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk menggunakan survey wawancara selain dengan cara membagikan kuisisioner. Hal ini bertujuan untuk memperoleh jawaban yang sesungguhnya mengenai keadaan yang benar terjadi terhadap setiap responden, dikarenakan jika menggunakan kuisisioner saja memungkinkan tingkat kejujuran responden dalam mengisikan jawaban tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Selain itu diharapkan agar bisa menambah variabel dan indikator nya agar memperoleh jawaban yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anak Agung Ngurah Indraningrat , A.A.Dwi Widyani, Tiksnayana Vipraprastha Universitas Mahasaraswati Denpasar (2022) "*Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pergi Berlibur Indonesia*" Jurnal EMAS Volume 3 No.3 E-ISSN : 2774-3020
- Bansich, T. O. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Pada Pt Wahana Lentera Raya Gresik* (Doctoral dissertation, Universitas Bhayangkara
- Edison, dkk. 2016. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta*
- Eko Sudarso Universitas Pamulang (2019) "*Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Multi Bintang Indonesia*" JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora, Vol. 2, No. 1, Maret 2019: 35 - 48
- Eric Fernando, Adi Sismanto Universitas Muhammadiyah Bengkulu (2024) "*Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN Vii (Persero) Padang Pelawi*" *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains. Vol. 5 No.1. Januari 2024*
- Febriyanto, E. C., Indawati, R., Mahmudah, Ama, F., & Ashari, F. Y. (2023). Modeling of Maternal Mortality (Mmr) in East Java 2017-2019 Using Panel Regression Approach. *Jurnal Biometrika Dan Kependudukan*, 12(2), 177–185. <https://doi.org/10.20473/jbk.v12i2.2023.177-185>
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung : CV. Alfabeta*
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara*
- Imron, Suhardi STIE Pertiba Pangkalpinang (2019) "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai*" *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang, Vol 5, No. 1, Edisi Juli 2019,*
- Joko Setyawan, Endang Rusdianti, Hardani Widhiastuti Universitas Semarang (2021) "*Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan*" *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*

- Jamaludin Khalid, Ria Maryati STIE Pariwisata Internasional (2019) "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT.Kimia Farma" *Jurnal Human Capital Development*, Vol. 6, No.3, Edisi 16, 49 - 63 , 2019
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Medan :Rajagrafindo Persada.
- Marhawati, Mahmud, R., Nurdiana, Astuty, S., Setyawan, D. A., Prasaja, Fahradina, N., One, L., Faelasofi, R., Widyasari, T., Mawardati, R., Otaia, L. G., & Rahmatina, S. (2022). *Statistika terapan*. Tahta Media Group.
- Napitupulu, R. B., Simanjuntak, T. P., Hutabarat, L., Damanik, H., Harianja, H., Sirait, R. T. M., Tobing, L., & Ria, C. E. (2021). *Penelitian Bisnis, Teknik dan Analisa dengan SPSS - STATA - Eviews. 1 ed*. Madenera.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Gramasurya
- Napitupulu, R. B., Simanjuntak, T. P., Hutabarat, L., Damanik, H., Harianja, H., Sirait, R. T. M., Tobing, L., & Ria, C. E. (2021). *Penelitian Bisnis, Teknik dan Analisa dengan SPSS - STATA - Eviews. 1 ed*. Madenera.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Gramasurya.
- Rizki Muttaqin, Anik Herminingsih Universitas Negeri Surabaya (2016) *Divisi Kontruksi Pt. Al" Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 5 No. 2 Februari 2016* "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
- Ruth Pranadipta, & Natsir, K. (2023). Financial, Non-Financial, and Macro-Economic Factors That Affect the First Day Profit Rate When Conducting Initial Public Offering. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(2), 276–289. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i2.276-289>
- Sihabudin, Wibowo, D., Mulyono, S., Kusuma, J. W., Arofah, I., Ningsi, B. A., Saputra, E., Purwasih, R., & Syaharuddin. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS*. CV. Pena Persada.
- Sugiyanto, E. kusumaningtyas, Subagyo, E., Adinugroho, W. catur, Jacob, J.Berry, Y., Nuraini, A., Sudjono, & Syah, S. (2022). *Konsep dan Praktik Ekonometrika Menggunakan Eviews*. Academia Publication.

- Suyono. (2015). *Analisis Regresi untuk Penelitian* (1st ed.). Deepublish.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasional. ANDI. Yogyakarta*
- Savitri, C., Faddila, S. P., Irmawartini, Iswari, H. R., Anam, C., Syah, S., Mulyani, S. R., Sihombing, P. R., Kismawadi, E. R., Pujiyanto, A., Mulyati, A., Astuti, Y., Adinugroho, W. C., Imanuddin, R., Kristia, Nuraini, A., & Siregar, M. T. (2021). *Statistik Multivariat dalam Riset*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sihabudin, Wibowo, D., Mulyono, S., Kusuma, J. W., Arofah, I., Ningsi, B. A., Saputra, E., Purwasih, R., & Syaharuddin. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS*. CV. Pena Persada.
- Sugiyanto, E. kusumaningtyas, Subagyo, E., Adinugroho, W. catur, Jacob, J., Berry, Y., Nuraini, A., Sudjono, & Syah, S. (2022). *Konsep dan Praktik Ekonometrika Menggunakan Eviews*. Academia Publication.
- Suyono. (2015). *Analisis Regresi untuk Penelitian* (1st ed.). Deepublish.
- Wahyuningsih, M., Sihombing, P., & Gustiah, I. P. (2024). *of Entrepreneurship and Business Management The Impact of Efficiency of Working Capital Management on Company Profitability*. 3(1), 34–44.
- Syahrum, A., Drg, P., Ida, H., Brahmasari, A., & Nugroho, R. (2016). *Effect of Competence , Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment , Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government, international journal business and management invention. Vol 5(4), 52–64*
- Vilani, Mey, Wiedy Murtini, and Anton Subarno. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Fkip Uns (Studi Eksplanasi)." *Ikra-IthEkonomika* 2.3(2019):76-84.
- Widyadara, Theresia. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Moderator Studi Kasus pada Karyawan Divisi Konservasi dan Divisi Operasional Gembira Loka Zoo Yogyakarta. Jurnal Manajemen Bisnis, Vol1No.1Hal.1-15.*
- Widyaswari, U. H., & Ruhana. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kerjasama Tim. Jurnal Administrasi Bisnis, Voll No.1.Hal.28-37.*
- Widodo,D.S. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi,Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen.Motivasi,13(2),896*

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner penelitian

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara/i

Sehubungan dengan adanya penelitian sebagai persyaratan tugas akhir program Strata 1 (S1), Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya. Perkenalkan saya Ade Firmansyah dengan NIM 2012121027, saya meminta kesediaanya bapak/ibu/sdr/i untuk membantu penelitian saya yang berjudul “Budaya Organisasi Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo”. Dengan cara mengisi kuisisioner yang telah disediakan, semua data dan identitas yang anda isikan dalam kuisisioner ini akan dirahasiakan. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya Peneliti,

(Ade Firmansyah)

IDENTITAS RESPONDEN

Data Responden

Petunjuk Pengisian:

Diharapkan untuk mengisi angket dengan lengkap dan tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban. Terimakasih

- | | |
|---------------------------------|-------------------------------------|
| Jenis Kelamin * | Tingkat Pendidikan * |
| <input type="radio"/> Laki-Laki | <input type="radio"/> SMA/Sederajat |
| <input type="radio"/> Perempuan | <input type="radio"/> Diploma |
| Usia * | <input type="radio"/> S1 |
| <input type="radio"/> 20-25 | <input type="radio"/> S2 |
| <input type="radio"/> 26-30 | <input type="radio"/> Lainnya |
| <input type="radio"/> 31-35 | |
| <input type="radio"/> >36 | |

Bapak/Ibu/Saudara/I diminta untuk menjawab setiap pertanyaan berdasarkan pendapat Anda. pilih salah satu jawaban dari setiap pertanyaan di bawah ini. Diharapkan Anda tidak mengosongkan jawaban atau mengisi lebih dari satu jawaban.

Keterangan :

5: Sangat Setuju (SS)

4: Setuju (S)

3: Netral (N)

2: Tidak Setuju (TS)

1: Sangat Tidak Setuju (STS)

A. Budaya Organisasi

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Karyawan PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo menjalankan dan mentaati peraturan yang ada di perusahaan.					
2.	Karyawan PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo mempertahankan peraturan yang sudah melekat di Perusahaan					
3.	Karyawan PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo telah sepakat dengan struktur organisasi yang sudah ditetapkan					
4.	Karyawan PT.Jatim Taman Steel Sidoarjo mempunyai pedoman dalam bersikap dan berperilaku untuk menyelesaikan suatu pekerjaan					

B. Kerjasama Tim

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Tim yang berkomunikasi dengan baik cenderung lebih sukses dalam mencapai tujuan mereka.					
2.	Anggota tim saling mendukung dan memperhatikan kebutuhan satu sama lain.					
3.	Setiap anggota tim memiliki peran yang jelas dan kontribusi yang dihargai.					
4.	Anggota tim mempercayai satu sama lain dan merasa nyaman berbagi ide, pendapat, dan masalah.					

C. Kompensasi

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya.					
2.	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.					
3.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.					
4.	Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.					

D. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standard.					
2.	Pekerjaan yang karyawan hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan Perusahaan.					
3.	Karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
4.	Karyawan dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan.					

Lampiran 2 : Tabulasi Data Hasil Penelitian

1. Tabulasi Data Responden

No.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
1	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
2	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
3	Perempuan	20-25	S1
4	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
5	Perempuan	20-25	S1
6	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
7	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
8	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
9	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
10	Perempuan	20-25	S1
11	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
12	Laki-Laki	26-30	S1
13	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
14	Laki-Laki	>36	Lainya
15	Perempuan	20-25	Lainya
16	Perempuan	20-25	S1
17	Perempuan	20-25	S1
18	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
19	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
20	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
21	Laki-Laki	20-25	S1
22	Perempuan	>36	Diploma
23	Perempuan	>36	S1
24	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
25	Perempuan	20-25	S1
26	Laki-Laki	26-30	SMA/Sederajat
27	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
28	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
29	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
30	Perempuan	20-25	S1
31	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
32	Perempuan	31-35	S1
33	Laki-Laki	>36	SMA/Sederajat
34	Perempuan	>36	S1
35	Perempuan	>36	SMA/Sederajat
36	Laki-Laki	20-25	S1
37	Perempuan	>36	SMA/Sederajat
38	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
39	Perempuan	>36	SMA/Sederajat
40	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
41	Perempuan	26-30	S1
42	Perempuan	20-25	S1
43	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
44	Perempuan	26-30	S1
45	Perempuan	20-25	Diploma
46	Perempuan	20-25	S1
47	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
48	Laki-Laki	31-35	SMA/Sederajat
49	Perempuan	>36	SMA/Sederajat
50	Perempuan	>36	Diploma
51	Laki-Laki	31-35	SMA/Sederajat
52	Laki-Laki	20-25	S1
53	Laki-Laki	20-25	S1
54	Laki-Laki	31-35	SMA/Sederajat
55	Perempuan	31-35	SMA/Sederajat
56	Laki-Laki	>36	Diploma
57	Laki-Laki	>36	S1
58	Laki-Laki	26-30	SMA/Sederajat
59	Laki-Laki	26-30	Diploma
60	Perempuan	26-30	S1
61	Laki-Laki	20-25	S1
62	Laki-Laki	>36	SMA/Sederajat
63	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
64	Laki-Laki	>36	S1
65	Laki-Laki	31-35	SMA/Sederajat
66	Perempuan	20-25	S1
67	Laki-Laki	26-30	Diploma
68	Laki-Laki	>36	S2
69	Perempuan	31-35	S2
70	Laki-Laki	31-35	Diploma
71	Perempuan	>36	S2
72	Laki-Laki	>36	Diploma
73	Laki-Laki	31-35	S1
74	Laki-Laki	26-30	SMA/Sederajat
75	Perempuan	26-30	Diploma
76	Perempuan	20-25	S1
77	Laki-Laki	20-25	S1
78	Laki-Laki	20-25	S1
79	Perempuan	26-30	Diploma
80	Laki-Laki	26-30	S1
81	Laki-Laki	26-30	S1
82	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
83	Laki-Laki	31-35	S1
84	Laki-Laki	26-30	SMA/Sederajat
85	Perempuan	26-30	Diploma
86	Laki-Laki	>36	S1
87	Laki-Laki	26-30	SMA/Sederajat
88	Laki-Laki	26-30	SMA/Sederajat
89	Laki-Laki	31-35	S1
90	Perempuan	20-25	S1
91	Perempuan	20-25	S1
92	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
93	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
94	Laki-Laki	>36	SMA/Sederajat
95	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
96	Laki-Laki	>36	SMA/Sederajat
97	Laki-Laki	31-35	SMA/Sederajat
98	Laki-Laki	31-35	SMA/Sederajat
99	Laki-Laki	31-35	SMA/Sederajat
100	Laki-Laki	>36	Lainya
101	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
102	Laki-Laki	>36	Lainya
103	Laki-Laki	>36	SMA/Sederajat
104	Laki-Laki	>36	Lainya
105	Laki-Laki	>36	Lainya
106	Laki-Laki	>36	Lainya
107	Laki-Laki	>36	Lainya
108	Laki-Laki	31-35	Diploma
109	Laki-Laki	>36	Lainya
110	Laki-Laki	>36	Lainya
111	Laki-Laki	>36	Lainya
112	Laki-Laki	>36	Lainya
113	Laki-Laki	>36	Lainya
114	Laki-Laki	>36	Lainya
115	Laki-Laki	31-35	SMA/Sederajat
116	Laki-Laki	26-30	Diploma
117	Laki-Laki	20-25	Diploma
118	Laki-Laki	26-30	S1
119	Laki-Laki	26-30	SMA/Sederajat
120	Laki-Laki	31-35	Diploma
121	Perempuan	20-25	S1
122	Laki-Laki	20-25	S1

123	Laki-Laki	20-25	Diploma	198	Laki-Laki	26-30	SMA/Sederajat
124	Perempuan	26-30	SMA/Sederajat	199	Laki-Laki	26-30	SMA/Sederajat
125	Perempuan	26-30	Diploma	200	Laki-Laki	26-30	SMA/Sederajat
126	Perempuan	20-25	S1	201	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
127	Perempuan	26-30	Diploma	202	Laki-Laki	26-30	S1
128	Laki-Laki	26-30	Diploma	203	Perempuan	31-35	S2
129	Laki-Laki	26-30	S1	204	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
130	Perempuan	20-25	Diploma	205	Laki-Laki	26-30	Diploma
131	Perempuan	20-25	Diploma	206	Laki-Laki	26-30	S1
132	Laki-Laki	31-35	Diploma	207	Perempuan	31-35	S1
133	Laki-Laki	31-35	S1	208	Laki-Laki	>36	SMA/Sederajat
134	Perempuan	31-35	S1	209	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
135	Perempuan	>36	S1	210	Laki-Laki	31-35	S1
136	Perempuan	31-35	S1	211	Laki-Laki	31-35	S1
137	Laki-Laki	31-35	S1	212	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
138	Perempuan	31-35	Diploma	213	Perempuan	>36	Diploma
139	Perempuan	26-30	S1	214	Perempuan	26-30	S1
140	Perempuan	31-35	Diploma	215	Laki-Laki	26-30	SMA/Sederajat
141	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat	216	Perempuan	26-30	S1
142	Perempuan	>36	S1	217	Perempuan	20-25	Diploma
143	Laki-Laki	>36	Diploma	218	Laki-Laki	>36	S2
144	Perempuan	31-35	Diploma	219	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
145	Perempuan	31-35	S1	220	Laki-Laki	31-35	S1
146	Perempuan	26-30	S1	221	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
147	Laki-Laki	26-30	Diploma	222	Perempuan	26-30	S1
148	Perempuan	26-30	SMA/Sederajat	223	Perempuan	>36	Diploma
149	Perempuan	31-35	Diploma	224	Perempuan	26-30	S2
150	Perempuan	26-30	Diploma	225	Perempuan	26-30	S1
151	Perempuan	31-35	S1	226	Laki-Laki	>36	S1
152	Laki-Laki	26-30	SMA/Sederajat	227	Perempuan	31-35	S2
153	Perempuan	26-30	Diploma	228	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
154	Perempuan	20-25	S1	229	Perempuan	31-35	Diploma
155	Perempuan	20-25	Diploma	230	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
156	Perempuan	20-25	S1	231	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
157	Perempuan	20-25	Diploma	232	Perempuan	26-30	Diploma
158	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat	233	Laki-Laki	>36	SMA/Sederajat
159	Perempuan	31-35	Diploma	234	Perempuan	26-30	Diploma
160	Perempuan	26-30	S1	235	Laki-Laki	20-25	Diploma
161	Laki-Laki	31-35	S1	236	Perempuan	31-35	S1
162	Laki-Laki	31-35	S1	237	Perempuan	31-35	S1
163	Laki-Laki	26-30	Diploma	238	Perempuan	31-35	S1
164	Laki-Laki	31-35	S1	239	Laki-Laki	26-30	Diploma
165	Laki-Laki	26-30	SMA/Sederajat	240	Laki-Laki	26-30	Diploma
166	Laki-Laki	26-30	Diploma	241	Laki-Laki	31-35	Diploma
167	Laki-Laki	20-25	S1	242	Perempuan	31-35	S1
168	Laki-Laki	26-30	Diploma	243	Laki-Laki	31-35	S1
169	Perempuan	26-30	Diploma	244	Laki-Laki	31-35	S1
170	Laki-Laki	31-35	S1	245	Laki-Laki	31-35	S1
171	Perempuan	31-35	S1	246	Laki-Laki	26-30	S1
172	Perempuan	20-25	S1	247	Laki-Laki	26-30	Diploma
173	Perempuan	31-35	S1	248	Perempuan	31-35	S1
174	Perempuan	31-35	S1	249	Perempuan	26-30	S1
175	Perempuan	26-30	Diploma	250	Laki-Laki	26-30	SMA/Sederajat
176	Perempuan	26-30	Diploma	251	Perempuan	26-30	Diploma
177	Perempuan	31-35	Diploma	252	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
178	Laki-Laki	26-30	Diploma	253	Laki-Laki	20-25	S1
179	Laki-Laki	31-35	S1	254	Perempuan	>36	S2
180	Laki-Laki	31-35	Diploma	255	Laki-Laki	26-30	Diploma
181	Laki-Laki	26-30	S1	256	Perempuan	31-35	S1
182	Laki-Laki	26-30	S1	257	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
183	Laki-Laki	31-35	S1	258	Perempuan	31-35	Diploma
184	Laki-Laki	26-30	S1	259	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
185	Laki-Laki	31-35	S1	260	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
186	Laki-Laki	26-30	S1				
187	Perempuan	31-35	S1				
188	Perempuan	31-35	S1				
189	Perempuan	31-35	S1				
190	Laki-Laki	31-35	Diploma				
191	Perempuan	26-30	Diploma				
192	Perempuan	31-35	S1				
193	Perempuan	26-30	S1				
194	Perempuan	26-30	Diploma				
195	Laki-Laki	31-35	Diploma				
196	Perempuan	31-35	S1				
197	Laki-Laki	31-35	S1				

261	Perempuan	26-30	SMA/Sederajat
262	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
263	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
264	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
265	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
266	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
267	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
268	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
269	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
270	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
271	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
272	Perempuan	20-25	Diploma
273	Perempuan	26-30	Diploma
274	Perempuan	20-25	SMA/Sederajat
275	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
276	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
277	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
278	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
279	Laki-Laki	20-25	SMA/Sederajat
280	Laki-Laki	26-30	SMA/Sederajat

2. Tabulasi Data Hasil Penelitian

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y
1	4	4	4	4	16	4	4	2	4	14	4	4	2	4	14	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
3	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
4	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	4	4	4	4	15
5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15
7	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
11	5	5	3	4	17	4	4	4	3	15	3	3	5	3	12	5	5	3	4	17
12	2	4	4	2	12	4	2	4	2	12	2	4	4	4	14	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	2	4	14
14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
15	5	4	4	5	18	3	4	4	5	16	4	4	4	5	17	5	4	5	4	18
16	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
17	4	4	4	3	15	5	3	3	4	15	2	3	2	5	12	4	3	4	4	15
18	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	2	2	2	10
19	4	3	4	4	15	4	5	4	5	18	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16
20	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	4	4	5	5	18	4	4	5	4	17
21	4	4	3	3	14	5	4	4	4	17	3	4	3	4	14	4	4	4	4	16
22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
23	5	4	4	4	17	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16
24	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
25	5	4	4	4	17	4	4	3	3	14	3	3	3	4	13	4	3	4	4	15
26	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
29	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
30	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16
31	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	5	5	3	5	18	3	3	3	3	12
32	4	4	4	5	17	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20
33	5	5	4	5	19	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16	4	5	4	2	15
34	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
36	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
37	4	4	4	3	15	4	4	3	5	16	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
38	3	3	3	3	12	5	3	4	4	16	3	5	5	5	20	4	4	4	3	15
39	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
40	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
41	2	2	2	2	8	4	2	4	2	12	2	4	4	4	14	4	4	4	4	16
42	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	2	4	4	2	12	4	4	4	4	16
43	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	2	3	10	3	3	3	3	12
44	2	4	4	4	14	4	4	2	2	12	4	4	2	4	14	4	4	4	4	16
45	4	2	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	2	14	5	5	4	4	18
46	4	4	4	5	17	4	5	4	4	17	5	3	3	4	15	3	4	4	3	14
47	4	2	4	2	12	4	4	4	2	14	4	2	4	4	14	4	4	4	4	16
48	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
49	2	4	4	4	14	4	2	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
50	4	4	4	4	16	4	4	4	2	14	2	2	4	4	12	4	4	4	4	16
51	4	2	3	3	12	4	2	2	3	11	4	2	3	4	13	2	4	2	3	11
52	4	4	3	3	14	3	4	4	4	15	2	2	3	3	10	3	4	2	5	14
53	5	3	3	4	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
54	4	4	4	4	16	4	4	2	2	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
55	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16

56	4	4	4	4	16	4	4	4	2	14	4	2	4	4	14	5	5	5	5	20
57	5	4	4	4	17	4	2	2	4	12	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18
58	4	4	4	4	16	4	4	2	4	14	2	2	4	4	12	5	4	4	4	17
59	4	3	4	4	16	5	4	3	2	14	5	3	2	1	11	3	4	2	1	10
60	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
61	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
62	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
63	4	4	4	4	16	4	2	2	2	10	2	4	4	4	14	5	5	5	5	20
64	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18
65	4	2	4	2	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18
66	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
67	2	4	4	4	14	4	2	1	1	8	3	3	4	4	14	5	5	5	5	20
68	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
69	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
70	4	1	1	2	8	4	4	4	4	16	2	2	2	2	8	5	5	5	5	20
71	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	4	4	4	4	16
72	2	4	4	4	14	4	2	4	2	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
73	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
74	2	2	2	2	10	4	2	4	2	12	2	4	4	4	14	5	4	4	5	18
75	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
76	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
77	4	4	2	4	14	4	2	2	2	10	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
78	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	5	4	5	18
79	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	2	13	4	4	4	4	16
80	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
81	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	2	14	5	5	5	5	20
82	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8	2	1	2	2	7	1	1	1	1	4
83	4	4	2	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
84	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
85	4	4	4	2	14	4	2	2	4	12	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18
86	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	5	4	5	5	19
87	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16
88	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
89	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17
90	4	5	4	5	18	5	5	4	4	18	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17
91	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
92	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
93	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
94	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
95	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
96	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	3	3	3	4	13	5	5	5	5	20
97	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	2	4	4	14	4	4	4	4	16
98	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	2	3	4	13	4	4	5	5	18
99	4	4	5	5	18	4	5	4	4	17	3	3	3	4	13	4	5	4	5	18
100	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	2	3	4	12	4	4	4	4	16
101	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	3	5	5	18	5	5	5	5	20
102	4	4	5	5	18	4	4	5	4	17	4	3	4	4	15	4	4	4	5	17
103	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	3	4	5	16	5	5	5	5	20
104	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	3	2	3	4	12	5	5	5	5	20
105	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	3	2	3	4	12	5	5	5	5	20
106	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	3	2	3	4	12	5	5	5	5	20
107	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	3	3	3	4	13	5	5	5	5	20
108	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20
109	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	3	4	4	15	5	5	5	5	20
110	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	4	3	3	4	14	5	5	5	5	20
111	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	4	3	4	4	15	5	5	5	5	20
112	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
113	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	5	5	5	5	20
114	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
115	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
116	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18
117	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
118	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
119	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
120	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
121	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
122	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
123	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
124	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
125	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
126	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
127	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
128	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
129	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	4	5	4	5	18
130	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18
131	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
132	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
133	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
134	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
135	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
136	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
137	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
138	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
139	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
140	5	4	5	4	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18
141	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18
142	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18	5	4	4	5	18	4	5	5	4	18
143	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18	4	5	4	5	18	5	4	5	4	18
144	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16
145	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
146	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18										

158	5	5	4	4	18	4	4	5	5	18	5	5	5	4	19	4	4	4	5	17
159	5	4	4	5	18	4	5	5	4	18	5	4	4	5	18	4	4	5	5	18
160	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
161	4	5	5	4	18	5	5	4	4	18	4	4	5	5	18	5	5	5	4	19
162	4	5	5	4	18	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
163	5	5	4	4	18	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18	4	4	4	4	17
164	4	4	4	5	17	4	5	5	5	19	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
165	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18
166	4	4	5	4	17	4	5	5	4	18	4	4	4	5	17	4	4	5	4	17
167	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
168	5	4	4	5	18	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18
169	4	4	5	4	17	5	5	4	4	18	4	4	4	5	17	5	5	5	4	19
170	4	5	5	4	18	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19
171	4	5	4	4	17	5	5	4	4	18	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18
172	4	4	5	4	17	4	4	5	5	18	4	4	4	5	17	5	5	5	4	19
173	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18	4	4	5	5	18
174	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18
175	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17	5	5	4	5	19	4	4	5	5	18
176	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18
177	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16
178	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
179	4	4	5	4	17	5	5	4	4	18	4	4	4	5	18	4	4	4	4	16
180	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	4	4	5	18
181	5	5	5	5	20	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20
182	5	5	5	5	20	4	4	4	5	17	4	5	4	5	18	5	4	5	5	19
183	5	4	4	5	18	4	4	5	5	18	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20
184	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18
185	5	4	5	5	19	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
186	5	5	4	4	18	4	4	5	4	17	5	4	4	5	18	5	5	4	4	18
187	5	5	5	4	19	5	4	4	4	17	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18
188	5	5	5	4	19	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16
189	5	4	4	5	18	5	4	4	4	17	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17
190	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18
191	5	5	4	4	18	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
192	5	4	4	4	17	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
193	4	5	5	4	18	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16
194	5	4	4	4	17	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
195	4	5	4	5	18	4	4	5	5	18	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18
196	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18
197	4	4	5	5	18	5	4	5	4	18	5	4	4	5	18	4	4	5	4	17
198	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
199	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
200	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
201	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18	5	4	4	5	18	4	4	5	5	18
202	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19
203	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
204	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
205	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
206	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16
207	5	4	4	4	17	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
208	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
209	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
210	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18
211	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
212	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
213	5	5	5	5	20	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
214	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
215	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
216	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
217	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16
218	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
219	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
220	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18
221	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
222	5	4	4	4	17	5	4	4	5	18	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
223	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20
224	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
225	4	4	4	5	17	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
226	5	5	5	4	19	4	4	4	5	17	5	4	4	5	18	4	5	5	5	19
227	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
228	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
229	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	4	4	4	5	17
230	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
231	4	5	5	5	19	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
232	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
233	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
234	4	4	4	5	17	5	5	4	4	18	5	4	4	5	18	5	5	4	4	18
235	4	5	5	4	18	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18	5	4	4	5	18
236	5	5	5	4	19	4	4	4	5	17	4	5	4	5	18	4	4	5	5	18
237	5	5	4	4	18	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
238	4	5	4	5	18	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18	4	5	5	4	18
239	5	4	4	5	18	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
240	4	5	4	5	18	5	5	4	4	18	4	4	4	5	17	5	5	4	4	18
241	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18	5	4	4	5	18	5	4	4	5	18
242	5	5	4	4	18	5	4	4	5	18	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16
243	5	5	4	4	18	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18	4	4	5	5	18
244	4	5	5	4	18	4	4	5	5	18	5	5	5	4	19	4	4	4	5	17
245	5	5	4	4	18	4	4	5	5	18	4	4	4	5	17	4	4	5	5	18
246	5	5	5	4	19	4	4	4	5	17	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18
247	5	4	4	5	18	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20
248	4																			

251	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
252	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
253	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
254	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
255	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
256	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
257	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
258	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
259	4	5	5	5	13	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
260	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
261	4	4	4	4	16	5	4	5	4	18	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18
262	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
263	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
264	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
265	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18
266	5	4	4	5	18	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16
267	5	4	4	5	18	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18
268	4	4	4	5	17	4	5	5	4	18	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18
269	4	5	5	4	18	5	4	4	5	18	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16
270	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	5	4	4	5	18
271	5	5	4	4	18	4	4	4	5	17	5	4	5	5	19	4	4	5	5	18
272	5	5	4	4	18	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18
273	4	5	4	5	18	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18
274	5	5	4	4	18	4	4	4	5	17	4	4	5	4	17	5	5	5	4	19
275	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18
276	4	5	4	4	17	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17	5	5	4	4	18
277	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18
278	5	5	4	4	18	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18
279	4	4	4	5	17	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18
280	4	4	4	5	17	5	5	4	4	18	4	4	4	5	17	4	5	5	5	19

Lampiran 3 : Statistik Data dari SPSS Versi 26

1.Deskripsi Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	140	50.0	50.0	50.0
	Perempuan	140	50.0	50.0	100.0
	Total	280	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>36	40	14.3	14.3	14.3
	20-25	95	33.9	33.9	48.2
	26-30	77	27.5	27.5	75.7
	31-35	68	24.3	24.3	100.0
	Total	280	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	65	23.2	23.2	23.2
	Lainya	13	4.6	4.6	27.9
	S1	101	36.1	36.1	63.9
	S2	8	2.9	2.9	66.8
	SMA/Sederajat	93	33.2	33.2	100.0
	Total	280	100.0	100.0	

2.Deskripsi Variabel

Budaya Organisasi (X1)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	280	1	5	4.30	.619
X1.2	280	1	5	4.31	.635
X1.3	280	1	5	4.30	.570
X1.4	280	1	5	4.29	.622
X1	280	4	20	17.21	1.971
Valid N (listwise)	280				

Kerjasama Tim (X2)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	280	1	5	4.29	.554
X2.2	280	1	5	4.25	.628
X2.3	280	1	5	4.25	.639
X2.4	280	1	5	4.30	.665
X2	280	4	20	17.09	1.975
Valid N (listwise)	280				

Kompensasi (X3)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	280	1	5	4.15	.690
X3.2	280	1	5	4.11	.732
X3.3	280	1	5	4.17	.639
X3.4	280	1	5	4.33	.628
X3	280	4	20	16.76	2.200
Valid N (listwise)	280				

Kinerja Karyawan (Y)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	280	1	5	4.31	.582
Y.2	280	1	5	4.31	.563
Y.3	280	1	5	4.31	.606
Y.4	280	1	5	4.36	.577
Y	280	4	20	17.31	1.934
Valid N (listwise)	280				

3.Uji Validitas

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.553**	.475**	.460**	.775**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280
X1.2	Pearson Correlation	.553**	1	.560**	.538**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280
X1.3	Pearson Correlation	.475**	.560**	1	.610**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	280	280	280	280	280
X1.4	Pearson Correlation	.460**	.538**	.610**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	280	280	280	280	280
X1	Pearson Correlation	.775**	.828**	.812**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	280	280	280	280	280

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

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.650**	.405**	.355**	.738**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280
X2.2	Pearson Correlation	.650**	1	.500**	.482**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280
X2.3	Pearson Correlation	.405**	.500**	1	.642**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	280	280	280	280	280
X2.4	Pearson Correlation	.355**	.482**	.642**	1	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	280	280	280	280	280
X2	Pearson Correlation	.738**	.824**	.812**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	280	280	280	280	280

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

		Correlations				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.677**	.520**	.474**	.825**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280
X3.2	Pearson Correlation	.677**	1	.565**	.434**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280
X3.3	Pearson Correlation	.520**	.565**	1	.572**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	280	280	280	280	280
X3.4	Pearson Correlation	.474**	.434**	.572**	1	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	280	280	280	280	280
X3	Pearson Correlation	.825**	.842**	.805**	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	280	280	280	280	280

**.

**.

		Correlations				
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.760**	.553**	.502**	.844**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280
Y.2	Pearson Correlation	.760**	1	.508**	.507**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	280	280	280	280	280
Y.3	Pearson Correlation	.553**	.508**	1	.697**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	280	280	280	280	280
Y.4	Pearson Correlation	.502**	.507**	.697**	1	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	280	280	280	280	280
Y	Pearson Correlation	.844**	.830**	.835**	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	280	280	280	280	280

**.

**.

4.Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	4

5.Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		280
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.11234633
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.115
	Negative	-.151
Test Statistic		.151
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

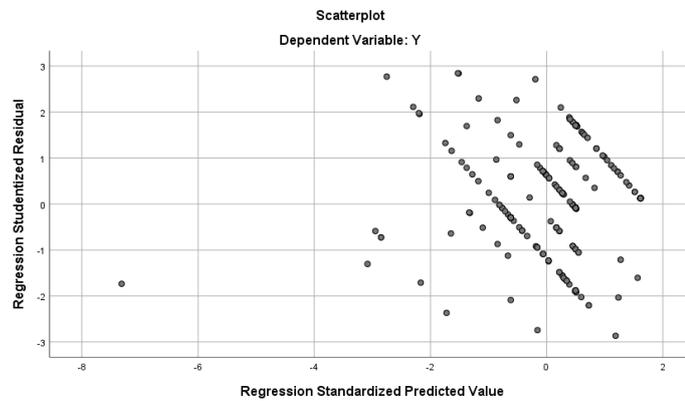
6. Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas dan Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.459	2.180
	X2	.439	2.278
	X3	.645	1.550

a. Dependent Variable: Y

Uji Heterokedastisitas



Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.201	.654		3.366	.001
	X1	.360	.050	.367	7.181	.000
	X2	.446	.051	.455	8.708	.000
	X3	.077	.038	.088	2.041	.042

a. Dependent Variable: Y

7. Uji T

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.201	.654		3.366	.001
	X1	.360	.050	.367	7.181	.000
	X2	.446	.051	.455	8.708	.000
	X3	.077	.038	.088	2.041	.042

a. Dependent Variable: Y

8. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	698.375	3	232.792	186.120	.000 ^b
	Residual	345.211	276	1.251		
	Total	1043.586	279			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

9. Uji Dominan

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.201	.654		3.366	.001
	X1	.360	.050	.367	7.181	.000
	X2	.446	.051	.455	8.708	.000
	X3	.077	.038	.088	2.041	.042

a. Dependent Variable: Y

10. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.666	1.118

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

T. Tabel

Pr	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
df	0,5	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,002
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893
276	0,675	1,285	1,650	1,969	2,340	2,594	3,120
277	0,675	1,285	1,650	1,969	2,340	2,594	3,120
278	0,675	1,285	1,650	1,969	2,340	2,594	3,120
279	0,675	1,285	1,650	1,969	2,340	2,594	3,120
280	0,675	1,285	1,650	1,968	2,340	2,594	3,120

Jumlah sampel 280

Jumlah variabel 4

DF 276

F Tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883	240,543	241,882
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371	19,385	19,396
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845	8,812	8,786
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041	5,999	5,964
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818	4,772	4,735
276	3,875	3,028	2,637	2,404	2,247	2,132	2,043	1,972	1,914	1,865
277	3,875	3,028	2,637	2,404	2,247	2,131	2,043	1,972	1,914	1,865
278	3,875	3,028	2,637	2,404	2,246	2,131	2,043	1,972	1,914	1,865
279	3,875	3,028	2,637	2,404	2,246	2,131	2,042	1,972	1,914	1,865
280	3,875	3,028	2,637	2,404	2,246	2,131	2,042	1,972	1,913	1,865

Jumlah sampel 280

Jumlah variabel 4

N1 3

N2 276

